

# Lexikon für das Lohnbüro 2024

Damit werden Betriebe geprüft!



## Arbeitslohn, Lohnsteuer und Sozialversicherung von A-Z

- Neuer Lohnsteuertarif ab 1.1.2024
- Beibehaltung der Fünftelregelung im Lohnsteuerabzugsverfahren
- Aktuelles zu den Steuerklassen III/V
- Anhebung der Freigrenze beim Solidaritätszuschlag ab 1.1.2024
- Änderungen im lohnsteuerlichen Reisekostenrecht ab 2024
- Neues zum Deutschlandticket
- Neues zur Inflationsausgleichsprämie
- Aktuelles zu Firmenwagen, Elektrofahrzeugen und Elektro-Bikes
- Aktuelles bei der betrieblichen Altersversorgung
- Neuerungen beim Home-Office
- Neue Einkommensgrenzen bei der Arbeitnehmer-Sparzulage ab 2024
- Erhöhung des Freibetrags für Belegschaftsaktien ab 2024
- Gesetzliche Neuregelungen bei Startup-Beteiligungen
- Erhöhung der Steuervergünstigungen für Kinder ab 1.1.2024
- Aktuelles zum Auslandseinsatz von Arbeitnehmern
- Neue Auslandstage- und -übernachtungsgelder für 2024
- Neue Geringfügigkeitsgrenze für Minijobs ab 1.1.2024
- Neue Beitragsbemessungsgrenzen ab 1.1.2024
- Beitragszuschlag und Beitragsabschläge in der Pflegeversicherung
- Neue Sachbezugswerte ab 1.1.2024 für Unterkunft und Verpflegung

**Inklusive monatlichem Newsletter**

66. Ausgabe, bearbeitet von

Jürgen Plenker, Regierungsdirektor, Ministerium der Finanzen des Landes  
Nordrhein-Westfalen, Diplom-Finanzwirt (FH)

Heinz-Willi Schaffhausen, Regierungsrat, Ministerium der Finanzen des  
Landes Nordrhein-Westfalen, Diplom-Finanzwirt (FH)

rehm

# Lexikon für das Lohnbüro

Arbeitslohn · Lohnsteuer · Sozialversicherung  
von A bis Z

Begründet von

Wolfgang Schönfeld

Regierungsdirektor a.D., Bayerisches Staatsministerium der Finanzen,  
Diplom-Finanzwirt (FH),

fortgeführt von

Jürgen Plenker

Regierungsdirektor, Ministerium der Finanzen Nordrhein-Westfalen,  
Diplom-Finanzwirt (FH)

und

Heinz-Willi Schaffhausen

Regierungsrat, Ministerium der Finanzen Nordrhein-Westfalen,  
Diplom-Finanzwirt (FH)

**66. Auflage**

Rechtsstand 1. Januar 2024

rehm

# Neuregelungen für 2024 im Überblick

## Lohnsteuer

Im Laufe des Jahres 2023 haben sich durch **Gesetzgebungsverfahren** im Bereich der Lohnsteuer bedeutsame **Neuerungen** für das Jahr 2024 ergeben. Zu erwähnen sind insbesondere das Zukunftsfinanzierungsgesetz und das Kreditmarktförderungsgesetz.

Neben den weiterhin anzuwendenden **Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) 2023** sind die neuen amtlichen **Lohnsteuer-Hinweise 2024** beschlossen worden. Darüber hinaus hat die **Finanzverwaltung** eine **Vielzahl von Erlassen** und weitere Verwaltungsanweisungen veröffentlicht, die ebenso zu beachten sind wie die zwischenzeitlich ergangenen höchstrichterlichen **Urteile des Bundesfinanzhofs**. Alle ab dem 1.1.2024 beim Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber zu beachtenden Neuregelungen sind im Lexikon für das Lohnbüro anhand von Beispielen erläutert. Auf folgende **Änderungen zum 1.1.2024** wird besonders hingewiesen:

- Ab 1.1.2024 gelten **neue Steuerabzugsbeträge** bei der Lohn- und Kirchensteuer, weil sich der Grundfreibetrag erhöht hat und der Tarifverlauf durch Abbau der sog. kalten Progression abgemildert worden ist (vgl. das Stichwort „Tarifaufbau“). Die Erhöhung des Grundfreibetrags hat zudem sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach Auswirkung auf die Gewährung der **Mobilitätsprämie**. Darüber hinaus ist die **Beibehaltung der Fünftelregelung im Lohnsteuerabzugsverfahren** von erheblicher praktischer Bedeutung (siehe hierzu u. a. das Stichwort „Abfindung wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis“). Beim Stichwort „**Steuerklassen**“ bleibt die weitere Entwicklung zur Überführung der Steuerklassen III und V in das Faktorverfahren in den kommenden Jahren abzuwarten.
- Die höheren steuerlichen Freibeträge für **Kinder** (vgl. Anhang 9) wirken sich vorteilhaft auf die „**Kirchensteuer**“ und den „**Solidaritätszuschlag**“ aus (vgl. diese Stichwörter). Außerdem gilt beim Solidaritätszuschlag für 2024 eine höhere Nullzone.
- Im lohnsteuerlichen **Reisekostenrecht** wurden umfangreiche Aktualisierungen vorgenommen. Zusätzlich zu den Ausführungen in Anhang 4 vgl. hierzu u. a. die Stichwörter „**Doppelte Haushaltsführung**“, „**Einsatzwechseltätigkeit**“, „**Fahrtätigkeit**“, „**Reisekosten bei Auswärtstätigkeiten**“, „**Reisekostenvergütungen aus öffentlichen Kassen**“ und „**Weiträumiges Tätigkeitsgebiet**“.
- Bei der **Firmenwagengestellung** und bei der Gestellung von **Elektro-Bikes** ist es zu Neuerungen gekommen (vgl. im Einzelnen „**Elektro-Bike**“, „**Elektrofahrzeuge**“ und „**Firmenwagen zur privaten Nutzung**“).
- Durch das stark verbreitete **Deutschlandticket** ergeben sich auch Auswirkungen auf die **Entfernungspauschale** (vgl. diese beiden Stichwörter).
- Die neue Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung führt zu Änderungen bei der **betrieblichen Altersversorgung** (vgl. Anhang 6 sowie insbesondere die Stichwörter „**Direktversicherung**“, „**Pensionsfonds**“, „**Pensionskasse**“ und „**Zukunftsicherung**“).
- Bei der steuer- und beitragsfreien **Inflationsausgleichsprämie** (vgl. dieses Stichwort) sind Neuerungen eingetreten.
- Die **neuen Sachbezugswerte** haben zu Anpassungen insbesondere bei den Stichwörtern „**Freie Unterkunft und Verpflegung**“, „**Mahlzeiten**“ und „**Wohnungsüberlassung**“ geführt. Beim Stichwort „**Umsatzsteuerpflicht bei Sachbezügen**“ sind Anpassungen an die aktuelle Rechtslage vorgenommen worden.
- Auch die Stichwörter „**Sachbezüge**“ und „**Warengutscheine**“ sind aktualisiert worden.
- Beim Stichwort „**Gehaltsumwandlung**“ sind ebenfalls Aktualisierungen vorgenommen worden.
- Das Stichwort „**Firmenfitnessmitgliedschaften**“ enthält neue Ausführungen zur Ermittlung der Höhe des geldwerten Vorteils.

- Umfangreiche Änderungen haben sich auch bei den Telekommunikationsaufwendungen ergeben (vgl. „**Computer**“ und „**Telefonkosten**“).
- Bedeutsame Neuerungen haben sich auch beim Stichwort „**Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit**“ ergeben.
- Das Stichwort „**Pauschalierung der Lohnsteuer für Belohnungessen, Incentive-Reisen, VIP-Logen und ähnliche Sachbezüge**“ ist aktualisiert worden.
- Die gesetzlichen Neuregelungen beim Stichwort „**Vermögensbeteiligungen**“ – insbesondere hinsichtlich der Startup-Beteiligungen – sind eingearbeitet worden.
- Das Stichwort „**Outplacement-Beratung**“ ist überarbeitet worden.
- Neue Rechtsprechung ist beim Stichwort „**Aktioptionen**“ eingearbeitet worden.
- Auch Abfindungszahlungen können dem Wertguthaben eines Zeitwertkontos zugeführt und anschließend auf die Deutsche Rentenversicherung übertragen werden (vgl. „**Arbeitszeitkonten**“).
- Anpassungen sind beim Stichwort „**Lohnsteuerbescheinigung**“ vorgenommen worden.
- Die Anhebung der Einkommensgrenze für die **Arbeitnehmer-Sparzulage** führt zu einer deutlichen Ausdehnung des begünstigten Personenkreises (vgl. das Stichwort „**Vermögensbildung der Arbeitnehmer**“).
- Neuerungen haben sich auch beim Stichwort „**Gesellschafter-Geschäftsführer**“ ergeben.
- Beim Stichwort „**Nebentätigkeit für gemeinnützige Organisationen**“ haben sich u. a. durch die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze Änderungen ergeben.
- Bei den Stichwörtern „**Arbeitszimmer**“ und „**Home-Office**“ sind aufgrund der neuen Verwaltungsanweisung Aktualisierungen vorgenommen worden.
- Das Stichwort „**Haftung des Arbeitgebers**“ ist aktualisiert worden.
- Die Anhebung des Besteuerungsanteils bei den „**Renten**“ aus der Basisversorgung, die Abschmelzung des „**Versorgungsfreibetrags, des Zuschlags zum Versorgungsfreibetrag**“ sowie des „**Altersentlastungsbetrags**“ wurden eingearbeitet.
- Beim Stichwort „**Lohnpfändung**“ haben sich Änderungen ergeben.
- Beim **Auslandseinsatz** von Arbeitnehmern haben sich Neuerungen ergeben (vgl. „**Auslandstätigkeit, Auslandstätigkeitserlass**“, „**Doppelbesteuerungsabkommen**“ und „**Grenzgänger**“). Siehe außerdem das neue Stichwort „**Workation**“. Zur Berechnung der Lohnsteuer siehe auch das Stichwort „**Teillohnzahlungszeitraum**“.
- Beim Stichwort „**Beschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer**“ sind gesetzliche Anpassungen vorgenommen worden.
- Beim Stichwort „**Veranlagung von Arbeitnehmern**“ sind gesetzliche Neuerungen bei den Arbeitslohn Grenzen und den Abgabeterminen bei Pflichtveranlagungen in Kraft getreten.
- Änderungen sind auch beim Stichwort „**Stipendien**“ vorgenommen worden.
- **Verbesserungen** ergeben sich beim Sonderausgabenabzug für die **private Altersvorsorge** der Arbeitnehmer (vgl. Anhang 8a). Aktualisiert wurde zudem das Stichwort „**Riester-Rente**“ (vgl. Anhang 6a).
- In **Anhang 7** haben sich besonders in den Abschnitten B (Werbungskosten) und D (außergewöhnliche Belastungen) Änderungen ergeben.

## Sozialversicherung

### Beitragssätze

Für 2024 gelten folgende Beitragssätze

- in der Rentenversicherung 18,6 %,
- in der Arbeitslosenversicherung 2,6 %,
- in der Pflegeversicherung 3,4 % (zuzüglich 0,6 % für Kinderlose, abzüglich jeweils 0,25 % für das zweite bis fünfte Kind unter 25 Jahren),
- in der Krankenversicherung 14,6 % (ermäßigter Beitragssatz 14,0 %).

Auf die Stichwörter „**Beitragsabschlag in der sozialen Pflegeversicherung für Eltern mit mehreren Kindern**“ und „**Beitragszuschlag zur sozialen Pflegeversicherung für Kinderlose**“ wird besonders hingewiesen.

Der Umlagesatz für die Insolvenzdumlage beträgt ab 1.1.2024 wie bisher 0,06 % (vgl. das Stichwort „**Insolvenzdumlage**“). Auch die Künstlersozialabgabe beträgt 2024 unverändert 5,0 % (vgl. „**Künstlersozialabgabe**“).

### Beitragsbemessungsgrenze

Die Beitragsbemessungsgrenze in der **Kranken- und Pflegeversicherung** ist zum 1.1.2024 auf **5175 €** monatlich angehoben worden.

Die Beitragsbemessungsgrenze in der **Renten- und Arbeitslosenversicherung** ist in den **alten Bundesländern** ab 1.1.2024 von bisher 7300 € monatlich (87 600 € jährlich) auf **7550 €** monatlich (90 600 € jährlich) **gestiegen**.

In den **neuen Bundesländern** ist die Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung ab 1.1.2024 von bisher 7100 € monatlich (85 200 € jährlich) auf **7450 €** monatlich (89 400 € jährlich) **angehoben** worden.

### Krankenversicherungspflichtgrenze

Die **allgemeine** Jahresarbeitsentgeltgrenze beträgt ab 1.1.2024 **69 300 €**. Die **besondere** Jahresarbeitsentgeltgrenze beläuft sich ab 1.1.2024 auf **62 100 €**.

### Arbeitgeberzuschuss

Der Höchstbetrag für den Beitragszuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung beträgt ab 1.1.2024 in den alten und neuen Bundesländern

- **421,76 €** monatlich bei einem angenommenen Zusatzbeitrag von 1,7 % in der **Krankenversicherung**,
- **87,98 €** monatlich in der **Pflegeversicherung**,
- in **Sachsen** beträgt der Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung höchstens **62,10 €** monatlich.

Durch die zum 1.1.2024 erfolgte Anhebung des **Mindestlohns** auf **12,41 € je Arbeitsstunde** erhöht sich zugleich die **Geringfügigkeitsgrenze für Minijobs** auf **538 € monatlich**. Vgl. im Einzelnen die Stichwörter „**Geringfügige Beschäftigung**“, „**Hausgehilfin**“, „**Mindestlohn**“ und „**Pauschalierung der Lohnsteuer bei Aushilfskräften und Teilzeitbeschäftigten**“.

---

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

---

Dieses Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Die Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH behält sich eine Nutzung ihrer Inhalte für kommerzielles Text- und Data-Mining (TDM) im Sinne von § 44h UrhG ausdrücklich vor.

ISBN 978-3-8073-2864-5

Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH  
Im Weiher 10, 69121 Heidelberg  
Unsere Homepage: [www.rehm-verlag.de](http://www.rehm-verlag.de)

Satz und Druck: Druckerei C.H. Beck, Berger Straße 3, 86720 Nördlingen

# Arbeitslohn Lohnsteuer Sozialversicherung von A bis Z

## Inhalt

### Teil A

Die Aufgaben des Arbeitgebers im Lohnsteuerabzugsverfahren

### Teil B

Grundsätzliches zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

### Teil C

Arbeitslohn – Lohnsteuer – Sozialversicherung von A bis Z

Der alphabetische Hauptteil des Lexikons behandelt unter den einzelnen Stichworten den Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber und die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge.

Damit der **Praktiker** ohne Hilfe von Paragraphen an die Lohnabrechnung herangehen kann, wurden für die gängigen Fälle **Beispiele einer vollständigen Lohnabrechnung** (Lohn- und Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag sowie Sozialversicherungsbeiträge) eingearbeitet. Dabei wurde der ab 1.1.2024 geltende **Zusatzbeitrag zur GKV** mit **1,7 %** angenommen. Auf folgende vollständige Lohnabrechnungen „vom Bruttolohn zum Nettolohn“ wird besonders hingewiesen:

	Seite
Lohnabrechnung für <b>GKV-versicherte</b> Arbeitnehmer .....	192
Gehaltsabrechnung für <b>privat krankenversicherte</b> Arbeitnehmer (PKV) .....	192
Lohnabrechnung für <b>Auszubildende</b> .....	166
Lohnabrechnung bei <b>Fahrtkostenzuschüssen</b> .....	388
Lohnabrechnung mit <b>Sachbezügen</b> .....	464
Lohnabrechnung mit <b>Firmenwagenbesteuerung</b> .....	829
Lohnabrechnung mit <b>Gehaltsumwandlung</b> .....	427
Lohnabrechnung bei <b>Teillohnzahlungszeiträumen</b> .....	905
Lohnabrechnung bei der Zahlung von <b>Urlaubsgeld</b> .....	966
Lohnabrechnung bei <b>unbezahlem Urlaub</b> .....	947
Lohnabrechnung beim <b>Bezug von Krankengeld</b> .....	908
Lohnabrechnung beim <b>Mutterschutz</b> .....	693
Lohnabrechnung bei der Zahlung von <b>Vorschüssen</b> .....	1014
Lohnabrechnung bei der <b>Nachzahlung von Arbeitslohn</b> .....	699
Lohnabrechnung bei der Zahlung von <b>Weihnachtsgeld</b> .....	1027
Lohnabrechnung im <b>Niedriglohnbereich</b> (539 € bis 2000 €) ..	925
Lohnabrechnung bei <b>Minijobs</b> .....	489
Lohnabrechnung bei der <b>Zahlung von Nettolöhnen</b> .....	1294
Lohnabrechnung bei <b>Lohnpfändungen</b> .....	637
Lohnabrechnung beim <b>Bezug von Kurzarbeitergeld</b> .....	619
Lohnabrechnung bei der Zahlung von <b>Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit</b> .....	1094
Lohnabrechnung bei <b>Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses</b>	
– <b>Rückzahlung des Weihnachtsgeldes</b> .....	824
– Zahlung einer <b>Entlassungsabfindung</b> und einer <b>Urlaubsabgeltung</b> .....	37
– Tod des Arbeitnehmers ( <b>Lohnabrechnung im Sterbemonat, Sterbegeld</b> ) .....	805
Lohnabrechnung für einen weiterbeschäftigten Altersrentner ( <b>Altersentlastungsbetrag, Besondere Lohnsteuertabelle</b> ) ..	819
Lohnabrechnung bei einem <b>Ehegattenarbeitsverhältnis</b> .....	1078
Lohnabrechnung für den <b>Gesellschafter-Geschäftsführer</b> einer GmbH .....	519
Lohnabrechnung bei <b>Vorruhestand</b> .....	1014
Lohnabrechnung bei <b>Altersteilzeit</b> .....	62

## Anhänge

### Anhang 1

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, zusammenfassendes Berechnungsbeispiel für 2024 ..... 1101 |

### Anhang 2

Übersicht über die wichtigsten Höchstbeträge, Freigrenzen, Freibeträge und Pauschbeträge 2021 bis 2024 ..... 1102 |

### Anhang 2a

Übersicht über die Pauschalierungsvorschriften und Pauschsteuersätze 2021 bis 2024 ..... 1109 |

### Anhang 3

Sachbezugswerte für Unterkunft und Verpflegung 2024 ..... 1111 |

### Anhang 4

Reisekosten bei Auswärtstätigkeiten 2024 ..... 1113 |

### Anhang 5a

Auslandsreisekostensätze in Tabellenform 2024 ..... 1150 |

### Anhang 5b

Auslandsauslösungen bei doppelter Haushaltsführung 2024 .. 1152 |

### Anhang 6 und 6a

Betriebliche Altersversorgung und Riester-Rente ..... 1154 |

### Anhang 7

Lohnsteuer-Ermäßigungsverfahren 2024 ..... 1197 |

### Anhang 8 und 8a

Berechnung der Vorsorgepauschale, Vorsorgepauschale-Tabelle 2024, Abzug von Vorsorgeaufwendungen 2024 ..... 1235 |

### Anhang 9

Kindergeld, Freibeträge für Kinder, Kinderbegriff, Entlastungsbetrag für Alleinerziehende 2024 ..... 1257 |

### Anhang 10

Ländergruppeneinteilung für die Berücksichtigung ausländischer Verhältnisse 2024 ..... 1289 |

### Anhang 11

Tabelle zur Steuerklassenwahl ..... 1290 |

### Anhang 12

Nettolohnberechnung für sonstige Bezüge nach der Jahreslohnsteuertabelle 2024 ..... 1292 |

### Anhang 13

Teilnettolohnberechnung nach der Monatstabelle 2024 ..... 1294 |

### Anhang 14

Nettolohnberechnung für sonstige Bezüge mit Fünftelregelung nach der Jahreslohnsteuertabelle 2024 ..... 1296 |

### Anhang 15

Meldepflichten des Arbeitgebers ..... 1298 |

### Anhang 16

Lohnpfändungstabelle ..... 1320 |

### Anhang 17

Beurteilung von Praktikanten in der Sozialversicherung ..... 1326 |

### Anhang 18

Personalfragebogen Minijobs ..... 1328 |

### Anhang 19

Beiträge zu umlagefinanzierten Versorgungskassen 2024 ..... 1330 |

### Anhang 20

Übersicht zu den Anwendungszeiträumen bei Elektrofahrzeugen und (Elektro-)Fahrrädern ..... 1331 |

# Abkürzungen

AAG	= Aufwendungsausgleichsgesetz	HGB	= Handelsgesetzbuch
a. a. O.	= am angegebenen Ort	IKK	= Innungskrankenkasse
Abs.	= Absatz	InsO	= Insolvenzordnung
AEntG	= Arbeitnehmerentsendegesetz	i. d. F.	= in der Fassung
AfA	= Absetzungen für Abnutzung	i. d. R.	= in der Regel
AGG	= Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	i. S. d.	= im Sinne des/der
AktG	= Aktiengesetz	i. V. m.	= in Verbindung mit
AltTZG	= Altersteilzeitgesetz	JAEG	= Jahresarbeitsentgeltgrenze
AltvDV	= Altersvorsorge-Durchführungsverordnung	KG	= Kommanditgesellschaft
AltZertG	= Gesetz über die Zertifizierung von Altersvorsorgeverträgen	KiSt	= Kirchensteuer
AO	= Abgabenordnung	KStG	= Körperschaftsteuergesetz
AOK	= Allgemeine Ortskrankenkasse	KStR	= Körperschaftsteuer-Richtlinien
ArbZG	= Arbeitszeitgesetz	KSVG	= Künstlersozialversicherungsgesetz
AStG	= Außensteuergesetz	KWG	= Kreditwesengesetz
AtG	= Altersteilzeitgesetz	LFZG	= Lohnfortzahlungsgesetz
ATE	= Auslandsstätigkeitserlass	LKK	= Landwirtschaftliche Krankenkasse
AÜG	= Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	LSG	= Landessozialgericht
AUV	= Auslandszugskostenverordnung	LSt	= Lohnsteuer
AVmG	= Altersvermögensgesetz	LStDV	= Lohnsteuer-Durchführungsverordnung
Az.	= Aktenzeichen	LStH	= Lohnsteuer-Hinweis
BA	= Bundesanstalt für Arbeit	LStR	= Lohnsteuer-Richtlinien
BAföG	= Bundesausbildungsförderungsgesetz	LVA	= Landesversicherungsanstalt
BAG	= Bundesarbeitsgericht	MuSchG	= Mutterschutzgesetz
BAT	= Bundes-Angestellentarifvertrag	m. w. N.	= mit weiteren Nachweisen
BBesG	= Bundesbesoldungsgesetz	Nr.	= Nummer
BBG	= Beitragsbemessungsgrenze	Nrn.	= Nummern
BBiG	= Berufsbildungsgesetz	NWB	= Neue Wirtschafts-Briefe (Zeitschrift)
BeamtVG	= Beamtenversorgungsgesetz	OFD	= Oberfinanzdirektion
BEEG	= Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit	OHG	= Offene Handelsgesellschaft
BetrAVG	= Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz)	PfZG	= Pflegezeitgesetz
BetrVG	= Betriebsverfassungsgesetz	Rdhr.	= Randnummer
BewG	= Bewertungsgesetz	Rz.	= Randziffer
BfA	= Bundesversicherungsanstalt für Angestellte	SchwBG	= Schwerbehindertengesetz
BFH	= Bundesfinanzhof	SFN-Zuschläge	= Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
BFH/NV	= Sammlung amtlich nicht veröffentlichter Entscheidungen des Bundesfinanzhofs (Zeitschrift)	SGB I	= Erstes Buch Sozialgesetzbuch – Allgemeiner Teil
BFH-Urteil	= Urteil des Bundesfinanzhofs	SGB II	= Zweites Buch Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende
BGB	= Bürgerliches Gesetzbuch	SGB III	= Drittes Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung
BGBI. I	= Bundesgesetzblatt Teil I	SGB IV	= Viertes Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
BGH	= Bundesgerichtshof	SGB V	= Fünftes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung
BKK	= Betriebskrankenkasse	SGB VI	= Sechstes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung
BMF-Schreiben	= Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen	SGB VII	= Siebtes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung
BRKG	= Bundesreisekostengesetz	SGB VIII	= Achtes Buch Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe
BSG	= Bundessozialgericht	SGB IX	= Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
BSGE	= Entscheidungen des Bundessozialgerichts	SGB X	= Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – Verwaltungsverfahren
BShG	= Bundessozialhilfegesetz	SGB XI	= Elftes Buch Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung
BStBl. II (I)	= Bundessteuerblatt Teil II (Teil I)	SGB XII	= Zwölftes Buch Sozialgesetzbuch – Sozialhilfe
BUKG	= Bundesumzugskostengesetz	SGB XIV	= Vierzehntes Buch Sozialgesetzbuch – Soziale Entschädigung
BVerfG	= Bundesverfassungsgericht	SoZ	= Solidaritätszuschlag
BVerwG	= Bundesverwaltungsgericht	StBerG	= Steuerberatungsgesetz
BVG	= Bundesversorgungsgesetz	StpfI	= Steuerpflichtiger
BVV	= Beitragsverfahrensverordnung	SV-Tage	= Sozialversicherungstage
BZSt	= Bundeszentralamt für Steuern	SvEV	= Sozialversicherungsentgeltverordnung
CTA	= Contractual Trust Agreement	SVG	= Soldatenversorgungsgesetz
DB	= Der Betrieb (Zeitschrift)	TV-L	= Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
DBA	= Doppelbesteuerungsabkommen	Tz	= Textziffer
DEÜV	= Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung	USG	= Unterhaltssicherungsgesetz
d. h.	= das heißt	USK	= Urteilssammlung für die gesetzliche Krankenversicherung
DÜVO	= Datenübertragungsverordnung	UStAE	= Umsatzsteuer-Anwendungserlass
EFG	= Entscheidungen der Finanzgerichte (Zeitschrift)	UStDV	= Umsatzsteuer-Durchführungsverordnung
ELStAM	= Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale	UStG	= Umsatzsteuergesetz
EntgFG	= Entgeltfortzahlungsgesetz	u. a.	= unter anderem
EstDV	= Einkommensteuer-Durchführungsverordnung	u. U.	= unter Umständen
EstG	= Einkommensteuergesetz	VAG	= Versicherungsaufsichtsgesetz
EstH	= Einkommensteuer-Hinweis	VBL	= Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
EstR	= Einkommensteuer-Richtlinien	VermBDV	= Durchführungsverordnung zum Vermögensbildungsgesetz
EU	= Europäische Union	VermBG	= Vermögensbildungsgesetz
EuGH	= Europäischer Gerichtshof	VO	= Verordnung
EWR	= Europäischer Wirtschaftsraum	VRG	= Vorruhestandsgesetz
FA	= Finanzamt	VVG	= Versicherungsvertragsgesetz
FG	= Finanzgericht	VZ	= Veranlagungszeitraum
FPfZG	= Familienpflegezeitgesetz	WoFG	= Wohnraumförderungsgesetz
FRG	= Fremdretenengesetz	WoPG	= Wohnungsbau-Prämiengesetz
FVG	= Finanzverwaltungsgesetz	WoPR	= Richtlinien zum Wohnungsbau-Prämiengesetz
GbR	= Gesellschaft bürgerlichen Rechts	WSG	= Wehrsoldgesetz
GenG	= Genossenschaftsgesetz	z. B.	= zum Beispiel
GewO	= Gewerbeordnung	ZDG	= Zivildienstgesetz
GG	= Grundgesetz	ZfA	= Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen
ggf.	= gegebenenfalls	ZPO	= Zivilprozessordnung
GKV	= Gesetzliche Krankenversicherung		
GmbH	= Gesellschaft mit beschränkter Haftung		
GrS	= Großer Senat beim Bundesfinanzhof		
GVBl.	= Gesetz- und Verordnungsblatt		
H	= Hinweis		
HAG	= Heimarbeitergesetz		

# A. Die Aufgaben des Arbeitgebers im Lohnsteuerabzugsverfahren

## 1. Einführung

### a) Rechtsgrundlagen

Die Rechtsgrundlage für den Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber ist das **Einkommensteuergesetz** (EStG). Darin ist festgelegt, dass die Einkommensteuer für die Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit vom Arbeitgeber durch Abzug vom Arbeitslohn zu erheben und für Rechnung des Arbeitnehmers an das Finanzamt abzuführen ist (§ 38 EStG). Zum Einkommensteuergesetz ist die **Lohnsteuer-Durchführungsverordnung** (LStDV) ergangen, in der weitere Einzelheiten geregelt sind. Wichtige ergänzende Bestimmungen, insbesondere für die im Zuge der Lohnsteuererhebung anzuwendenden Verfahrensvorschriften (vor allem über die Erstattung und Verjährung der Lohnsteuer, über das Rechtsbehelfsverfahren, Strafverfahren usw.) enthält die **Abgabenordnung** (AO). Zur Klärung von Zweifels- und Auslegungsfragen bei der Anwendung der gesetzlichen Vorschriften sowie zur Sicherstellung einer möglichst gleichmäßigen Besteuerung aller Arbeitnehmer und eines möglichst einfachen Vollzugs des Lohnsteuerrechts sind zahlreiche **Verwaltungserlasse** der obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder ergangen. Die wichtigsten Verwaltungsanweisungen sind in den **Lohnsteuer-Richtlinien** zusammengefasst, die von der Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates erlassen werden. Den Erläuterungen dieses Lexikons liegen die Lohnsteuer-Richtlinien 2023 (LStR 2023) vom 5.12.2022 (BStBl. I Sonder-Nr. 2) zugrunde<sup>1)</sup>. Die Lohnsteuer-Richtlinien gliedern sich in die eigentlichen Richtlinien einerseits, das heißt die Verwaltungsanweisungen, die mit Zustimmung des Bundesrates erlassen werden, und die sog. **Hinweise** zu den Richtlinien andererseits. In den Hinweisen kann wiederum auf Verwaltungserlasse verwiesen werden, die im Bundessteuerblatt (Teil I) veröffentlicht worden sind. Diese Verwaltungserlasse können dann ohne Zustimmung des Bundesrats geändert werden (z. B. die Übernachtungs- und Verpflegungspauschalen bei Auswärtstätigkeiten im Ausland oder die Pauschbeträge für Umzugskosten). Dies ist mit ein Grund dafür, dass die Lohnsteuer-Richtlinien im Regelfall nur alle paar Jahre geändert werden, wohingegen die amtlichen Hinweise zu den Lohnsteuer-Richtlinien jährlich aktualisiert werden. Den Erläuterungen dieses Lexikons liegen die **Lohnsteuer-Richtlinien 2023** (LStR) und die amtlichen **Lohnsteuer-Hinweise 2024**<sup>1)</sup> (LStH) zugrunde. Die amtlichen Hinweise enthalten in erster Linie die im Bundessteuerblatt veröffentlichte **Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs**. Denn durch die Veröffentlichung im Bundessteuerblatt Teil II werden die Finanzämter angewiesen, die Entscheidungen auch in vergleichbaren Fällen anzuwenden. Eine allgemeine Anwendung ist nur dann ausgeschlossen, wenn gleichzeitig ein sog. **Nichtanwendungserlass** ergangen ist oder die Rechtsprechung aufgrund von Gesetzesänderungen überholt ist. Da es häufig länger dauern kann, bis eine Veröffentlichung von Urteilen und Beschlüssen des Bundesfinanzhofs im Bundessteuerblatt Teil II erfolgt (und damit eine allgemeine Anwendung durch die Finanzämter sichergestellt ist), haben die obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder beschlossen, die zur Veröffentlichung im Bundessteuerblatt Teil II vorgesehenen BFH-Entscheidungen vorab **auf der Internetseite des Bundesministeriums der Finanzen zu veröffentlichen** ([www.bundesfinanzministerium.de](http://www.bundesfinanzministerium.de) unter Service/Publicationen/BFH-Entscheidungen). Die zum Abdruck im Bundessteuerblatt Teil II bestimmten BFH-Entscheidungen sind damit bereits ab dem Zeitpunkt der Veröffentlichung auf der Internetseite des Bundesfinanzministeriums allgemein anzuwenden.

Nicht im Bundessteuerblatt veröffentlichte Entscheidungen (z. B. nur in der Zeitschrift BFH/NV veröffentlichte Urteile) können, soweit sie nicht im Widerspruch zu veröffentlichten Entscheidungen stehen, in gleich gelagerten Fällen herangezogen werden. Im Gegensatz zu den Gesetzen, Verordnungen und den im Bundessteuerblatt veröffentlichten Urteilen des Bundesfinanzhofs, binden die Verwaltungsanweisungen einschließlich der Lohnsteuer-Richtlinien und Lohnsteuer-Hinweise nur die Verwaltungsbehörden (Finanzämter, Oberfinanzdirektionen, Landesämter für Steuern); die Steuergerichte sind weder an die mit Zustimmung des Bundesrates erlassenen Richtlinien noch an die im Bundessteuerblatt veröffentlichten Verwaltungserlasse gebunden. Allerdings sind Vereinfachungsregelungen und typisierende Bewertungsvorschriften auch von den Steuergerichten unter dem Gesichtspunkt der nach außen hin publizierten **Selbstbindung der Verwaltung** und im Hinblick auf das Prinzip der Gleichmäßigkeit der Besteuerung zu beachten (BFH-Urteil vom 6.11.2001, BStBl. 2002 II S. 370).

### b) Quellenbesteuerung und Arbeitgeberhaftung

Die Erhebung der Lohnsteuer durch den Abzug vom Arbeitslohn (Quellenbesteuerung) weist dem Arbeitgeber im Lohnsteuerverfahren eine wichtige Stellung zu. Dem Arbeitgeber werden Aufgaben übertragen, die sonst bei der Steuererhebung weitgehend vom Finanzamt selbst wahrgenommen werden oder vom Steuerschuldner zu erfüllen sind. Der

Arbeitgeber muss prüfen, ob die von ihm beschäftigten Personen Arbeitnehmer sind oder nicht, ob Zuwendungen an die Arbeitnehmer Arbeitslohn sind oder nicht, ob der Arbeitslohn steuerfrei oder steuerpflichtig ist. Außerdem hat er bei Sachbezügen die zutreffende Höhe des Arbeitslohns durch die Bewertung der Sachzuwendung zu ermitteln. Er muss zudem die Lohnsteuer richtig berechnen und für die rechtzeitige Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer sorgen. Außerdem hat er eine ganze Reihe von Aufzeichnungs- und Bescheinigungsvorschriften zu beachten. In der Wahrnehmung all dieser Aufgaben wird der Arbeitgeber vom Finanzamt überwacht. Der Arbeitgeber kann sich dieser ihm gesetzlich auferlegten Pflichten nicht entziehen. Sie sind unabdingbar, d. h. der Arbeitgeber kann nicht etwa mit dem Arbeitnehmer vertraglich vereinbaren, dass dieser selbst für eine zutreffende Berechnung und Abführung der von ihm geschuldeten Steuer zu sorgen habe. Der Arbeitgeber ist auch gezwungen, die ihm im Lohnsteuerverfahren übertragenen Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft zu erledigen, weil er andernfalls für die nicht oder nicht in voller Höhe entrichteten Lohnsteuerbeträge selbst in Anspruch genommen werden kann und zwar auch dann, wenn ihn an der falschen Berechnung der Lohnsteuer **kein Verschulden** trifft. Die Haftung des Arbeitgebers für unzutreffend einbehaltene Lohnsteuer ist also verschuldensunabhängig (vgl. „Haftung des Arbeitgebers“); wegen der Möglichkeit, die Haftung des Arbeitgebers zu beschränken, wird auf das Stichwort „Auskunft“ hingewiesen. Der Arbeitgeber ist nur dann in der Lage, die ihm gesetzlich zugewiesenen Aufgaben im Lohnsteuerverfahren richtig zu lösen und damit einerseits seine Arbeitnehmer vor ungerechtfertigten Lohnabzügen sowie andererseits sich selbst vor einer eigenen Haftung zu schützen, wenn er sich ausreichende Kenntnisse über das Lohnsteuerrecht aneignet und auftretende Zweifelsfragen anhand geeigneter Nachschlagewerke und Hilfsmittel klären kann. Diesem Zweck soll neben den im selben Verlag erschienenen amtlichen Lohnsteuertabellen auch das vorliegende Lexikon sowie das jährliche Steuerhandbuch für das Lohnbüro, in dem die unter dem vorstehenden Buchstaben a) beschriebenen Rechtsgrundlagen enthalten sind, dienen.

## 2. Wer ist Arbeitgeber?

Arbeitgeber ist, wer aufgrund eines – mündlichen oder schriftlichen – Arbeitsvertrags **Anspruch auf die Arbeitskraft eines Arbeitnehmers hat und berechtigt ist, diesem Weisungen zu erteilen**. Der Begriff des Arbeitgebers ist gesetzlich nicht definiert, wohl aber der Begriff des Arbeitnehmers (§ 1 LStDV<sup>2)</sup>). Das bedeutet in der Praxis, dass immer derjenige Arbeitgeber ist, der einen Arbeitnehmer beschäftigt (vgl. die Erläuterungen unter der nachfolgenden Nr. 3). Arbeitgeber können natürliche oder juristische Personen (Privatpersonen, Einzelunternehmer, Kapitalgesellschaften, Körperschaften des öffentlichen Rechts), Personenzusammenschlüsse mit oder ohne eigener Rechtspersönlichkeit (Personengesellschaften, Vereine, Interessengemeinschaften) sowie Stiftungen und Vermögensmassen sein; auf die Rechtsform kommt es danach nicht an. Arbeitgeber ist auch, wer Arbeitslohn aus einem früheren oder für ein künftiges Dienstverhältnis zahlt (vgl. „Bachelor-Abschluss“, „Diplomanden“, „Master-Abschluss“ sowie „Versorgungsbezüge, Versorgungsfreibetrag“).

Bei Behörden und sonstigen Körperschaften des öffentlichen Rechts hat die steuerlichen Pflichten eines Arbeitgebers stets die auszahlende öffentliche Kasse wahrzunehmen (§ 38 Abs. 3 Satz 2 EStG); es ist insoweit ohne Bedeutung, wer im arbeitsrechtlichen oder bürgerlich-rechtlichen Sinn Arbeitgeber ist oder wer im steuerlichen Sinn die Rechte eines Arbeitgebers (z. B. Anspruch auf die Arbeitsleistung) beanspruchen kann.

Die Arbeitgeberpflichten treffen grundsätzlich nur einen **inländischen Arbeitgeber**. Lediglich im Fall der Arbeitnehmerüberlassung (vgl. dieses Stichwort) ist der ausländische Verleiher zum Lohnsteuerabzug verpflichtet.

Inländischer Arbeitgeber ist, wer im Inland

- einen Wohnsitz,
- einen gewöhnlichen Aufenthalt,
- eine Geschäftsleitung,
- einen Sitz,
- eine Betriebsstätte oder
- einen ständigen Vertreter

hat. Ob diese Voraussetzungen vorliegen, richtet sich nach den §§ 8 bis 13 der Abgabenordnung (AO). Ein im Ausland ansässiger Arbeitgeber

1) Sowohl die Lohnsteuer-Richtlinien 2024 als auch die amtlichen Lohnsteuer-Hinweise 2024 sind im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

2) Die Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) ist als Anhang 1 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

## A. Aufgaben des Arbeitgebers im Lohnsteuerabzugsverfahren

ist hiernach zum Lohnsteuerabzug verpflichtet, wenn er im Inland eine Betriebsstätte unterhält oder einen ständigen Vertreter hat (§§ 12 und 13 AO). Ein ständiger Vertreter im Sinne von § 13 AO kann auch ein im Inland ansässiger Arbeitnehmer sein, der bei einem ausländischen Arbeitgeber beschäftigt ist und für diesen die Aufträge einholt oder Verträge abschließt bzw. vermittelt. Eine Abschlussvollmacht ist aber nicht zwingende Voraussetzung für das Vorliegen der Eigenschaft als ständiger Vertreter (§ 13 Satz 2 Nr. 1 AO). Auch eine Person, die eine Filiale leitet oder die Aufsicht über einen Bautrupp ausübt, kann ständiger Vertreter sein. Hingegen ist ein einzelner Monteur, der von Fall zu Fall Montagearbeiten in Deutschland ausübt, kein ständiger Vertreter.

Inländischer Arbeitgeber ist in den Fällen der **Arbeitnehmerentsendung** auch das in Deutschland ansässige aufnehmende Unternehmen, das den Arbeitslohn für die ihm geleistete Arbeit wirtschaftlich trägt oder nach dem Fremdvergleichsgrundsatz hätte tragen müssen; Voraussetzung hierfür ist nicht, dass das aufnehmende Unternehmen dem Arbeitnehmer den Arbeitslohn im eigenen Namen und für eigene Rechnung auszahlt (§ 38 Abs. 1 Satz 2 EStG). Durch die Einbeziehung des „Fremdvergleichsgrundsatzes“ besteht eine Lohnsteuerabzugsverpflichtung des inländischen aufnehmenden Unternehmens auch dann, wenn tatsächlich kein finanzieller Ausgleich an das ausländische Unternehmen geleistet wird, aber unter Fremden ein Ausgleich vereinbart worden wäre.

Auf die Stichwörter „Lohnsteuerabzug durch einen Dritten“ und „Lohnzahlung durch Dritte“ im Hauptteil des Lexikons wird hingewiesen.

Die vorstehenden Ausführungen gelten – mit Ausnahme der Aussagen zur Arbeitnehmerentsendung – grundsätzlich auch für die Beantwortung der Frage, wer Arbeitgeber im Sinne der Sozialversicherung ist.

### 3. Wer ist Arbeitnehmer?

#### a) Allgemeines

Die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft spielt sowohl im Lohnsteuerrecht als auch im Sozialversicherungsrecht eine zentrale Rolle. Leider stimmt die lohnsteuerliche Definition des Arbeitnehmers nicht mit dem im Sozialversicherungsrecht verwendeten Begriff der abhängigen Beschäftigung überein. Der wichtigste Unterschied besteht darin, dass Arbeitnehmer im lohnsteuerlichen Sinne auch Personen sind, denen Arbeitslohn aus einem **früheren** Arbeitsverhältnis zufließt. Arbeitnehmereigenschaft im lohnsteuerlichen Sinne liegt sogar dann vor, wenn jemand Arbeitslohn als Rechtsnachfolger (Erbe) eines Arbeitnehmers erhält. Der Rechtsnachfolger (Erbe) wird selbst zum Arbeitnehmer (obwohl er gar nicht beim „Arbeitgeber“ gearbeitet hat) das heißt, für den Lohnsteuerabzug sind die individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale des **Erben** maßgebend und nicht die des verstorbenen Arbeitnehmers (vgl. das Stichwort „Rechtsnachfolger“).

Vergleicht man nur die gegenwärtige (aktive) Beschäftigung eines Arbeitnehmers im lohnsteuerlichen Sinne mit dem sozialversicherungsrechtlichen Begriff der abhängigen Beschäftigung, ergibt sich eine weitgehende Übereinstimmung (mit Ausnahme von Grenzfällen wie z. B. bei **Gesellschafter-Geschäftführern einer GmbH** und bei **Scheinselbstständigkeit**).

#### b) Steuerlicher Arbeitnehmerbegriff

Für das Lohnsteuerrecht ist die Arbeitnehmereigenschaft in § 1 LStDV<sup>1)</sup> definiert. Danach sind Arbeitnehmer Personen, die im öffentlichen oder privaten Dienst angestellt oder beschäftigt sind oder waren und die aus diesem Dienstverhältnis oder einem früheren Dienstverhältnis Arbeitslohn beziehen. Arbeitnehmer sind auch die Rechtsnachfolger dieser Personen, soweit sie Arbeitslohn aus dem früheren Dienstverhältnis ihres Rechtsvorgängers beziehen. Ein Dienstverhältnis in diesem Sinne liegt vor, wenn der Beschäftigte dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft schuldet. Dies ist der Fall, wenn die tätige Person in der Betätigung ihres geschäftlichen Willens unter der Leitung des Arbeitgebers steht oder im geschäftlichen Organismus des Arbeitgebers dessen Weisungen zu folgen verpflichtet ist (= Eingliederung in den Betrieb des Arbeitgebers). Bei dieser Definition ist es in der Praxis oft schwierig, die Arbeitnehmereigenschaft von einer selbstständig ausgeübten Tätigkeit abzugrenzen, insbesondere dann, wenn keine klaren und eindeutigen Merkmale einer unselbstständigen Tätigkeit vorhanden sind. In solchen Zweifelsfällen ist nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs das **Gesamtbild der Verhältnisse** maßgebend. Das bedeutet, dass die für und gegen eine Arbeitnehmereigenschaft sprechenden Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses gegeneinander abgewogen werden müssen. Die vertraglichen Regelungen sind in die Würdigung einzubeziehen, sofern die Vereinbarungen ernsthaft gewollt und tatsächlich durchgeführt worden sind (vgl. hierzu auch die Ausführungen bei den Stichwörtern „Freie Mitarbeiter“ und „Scheinselbstständigkeit“).

Für die Arbeitnehmereigenschaft ist es von entscheidender Bedeutung, ob der Beschäftigte

- **in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert** und
- **weisungsgebunden** ist, und ob er ein
- **eigenes Unternehmerrisiko** trägt (dies spricht für eine selbstständige Tätigkeit).

#### c) Eingliederung in den Betrieb des Arbeitgebers

Diese kann sich bereits aus der **genau geregelten Arbeitszeit** ergeben, da sich hieraus eine organisatorische Eingliederung und damit eine Arbeitnehmereigenschaft ableiten lässt; die heute üblichen flexiblen Arbeitszeiten (z. B. Gleitzeitrahmen) sowie Heim- und Telearbeitsplätze („Home-Office“) sind aufgrund der erforderlichen Absprachen kein Indiz gegen eine organisatorische Eingliederung. Weitere Anhaltspunkte für die Eingliederung in den Betrieb des Arbeitgebers sind

- ein fester Arbeitsplatz mit Arbeitsmitteln, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden;
- Urlaubsanspruch und Überstundenvergütung;
- eine Fortzahlung der Vergütung im Urlaubs- oder Krankheitsfall;
- eine Einbeziehung in die Sozialleistungen des Betriebs (Jubiläumsgeld, betriebliche Altersversorgung usw.);
- Notwendigkeit der engen ständigen Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern;
- ein stundenweise festgelegter Arbeitslohn.

Die Art der Entlohnung ist jedoch kein Abgrenzungsmerkmal, das für sich allein ausschlaggebend ist, da auch selbstständig Tätige nicht selten nach Stundensätzen abrechnen. Andererseits ist eine an die Leistung anknüpfende Entlohnung auch bei Arbeitnehmern möglich (Akkordlohn, Provisionen, Umsatzbeteiligung, Stücklohn bei Heimarbeit, zusätzliche Erfolgsprämien neben dem Grundgehalt).

#### d) Weisungsgebundenheit und fehlendes Unternehmerrisiko

Eines der wichtigsten Abgrenzungsmerkmale ist, ob der Beschäftigte ein eigenes **Unternehmerrisiko** trägt (= Selbstständigkeit) oder ob der Erfolg der Tätigkeit ausschließlich dem Auftraggeber zugutekommt, der Beschäftigte also selbst insoweit kein Risiko trägt (= Arbeitnehmer). Arbeitnehmer schulden ihrem Arbeitgeber ihre Arbeitskraft und nicht einen bestimmten Arbeiterfolg. Rückschlüsse hierauf ergeben sich sowohl aus der Art als auch aus dem Umfang der Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber. Bei einfachen Arbeiten trägt der Beschäftigte im Allgemeinen kein unternehmerisches Risiko, auch wenn er nur kurzfristig und gelegentlich eingesetzt ist. Bei solchen Tätigkeiten unterliegt der Beschäftigte besonders stark den Weisungen des Auftraggebers, die eine eigene unternehmerische Initiative unterbinden. Der Bundesfinanzhof hat deshalb entschieden, dass bei einfacheren Arbeiten auch dann ein Arbeitsverhältnis vorliegt, wenn es sich nur um kurzfristige Einsätze handelt (BFH-Urteil vom 24.11.1961, BStBl. 1962 III S. 37).

Anders verhält es sich bei gehobeneren Tätigkeiten, die besondere persönliche Fähigkeiten verlangen und deshalb auch Raum für unternehmerische Initiativen lassen. Wichtig ist in solchen Fällen der Umfang der Tätigkeit. Ist die mit solchen Aufgaben beschäftigte Person gleichzeitig für **mehrere Auftraggeber** tätig, spricht dies gegen die Arbeitnehmereigenschaft (BFH-Urteil vom 3.8.1978, BStBl. 1979 II S. 131 und vom 14.6.1985, BStBl. II S. 661). Vgl. hierzu auch die Ausführungen bei den Stichwörtern „Freie Mitarbeiter“ und „Scheinselbstständigkeit“.

Allerdings spielt auch bei sog. gehobenen Tätigkeiten die **Weisungsgebundenheit** eine ausschlaggebende Rolle. So steht es der Weisungsgebundenheit bei einem leitenden Angestellten nicht entgegen, wenn dem Arbeitnehmer im Rahmen des Dienstverhältnisses ein hohes Maß eigener Verantwortlichkeit und Entscheidungsfreiheit übertragen ist (z. B. dem Vorstand einer Aktiengesellschaft, dem Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH, dem Intendanten eines Theaters oder dem Chefarzt eines Krankenhauses). Eine derartige Eigenverantwortlichkeit beruht in aller Regel nicht auf eigener Machtvollkommenheit, sondern auf dem Willen des Arbeitgebers und ist deshalb kein Merkmal der Selbstständigkeit.

Ein eigener, nennenswerter **Kapitaleinsatz** (z. B. in der Franchise-Branche) spricht wegen des Unternehmerrisikos für eine selbstständige Tätigkeit.

Die arbeitsrechtliche Fiktion eines Dienstverhältnisses ist steuerlich nicht maßgebend (BFH-Urteil vom 8.5.2008, BStBl. II S. 868). Der steuerliche Arbeitnehmerbegriff war im Streitfall nicht erfüllt, obwohl der Steuer-

1) Die Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) ist als Anhang 1 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.



pflichtige vor dem Arbeitsgericht mit Erfolg nachträglich eine Vergütung für geleistete Dienste wegen fehlgeschlagener Vergütungserwartung (hier fehlgeschlagene Vermögensübergabe im Rahmen der vorweggenommenen Erbfolge) geltend gemacht hatte. Der Bundesfinanzhof entschied, dass ein steuerliches Dienstverhältnis nicht rückwirkend mit einer Person begründet werden kann, die zunächst auf familienrechtlicher Grundlage tätig geworden ist. Die Zahlungen führten allerdings zu steuerpflichtigen sonstigen Einkünften (§ 22 Nr. 3 EStG).

### e) Sozialversicherungsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff

In der Sozialversicherung ist die **persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit** vom Arbeitgeber das entscheidende Abgrenzungsmerkmal. Auch bei der Sozialversicherung kommt es nicht darauf an, wie die Vertragsparteien das Rechtsverhältnis beurteilen, sondern wie es sich von der tatsächlichen Durchführung her darstellt. Das Merkmal der persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit führt im Wesentlichen zum gleichen Ergebnis, wie die vorstehend für die Lohnsteuer dargestellten Beurteilungskriterien. Allerdings misst die Sozialversicherung im Rahmen der Gesamtbeurteilung der **Weisungsgebundenheit** als maßgebliches Kennzeichen der persönlichen Abhängigkeit größere Bedeutung zu. Dies führt z. B. bei Gesellschafter-Geschäftsführern einer GmbH zu einer unterschiedlichen Beurteilung. In der Praxis stimmen jedoch auch in vielen Grenzfällen die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Beurteilung überein. Zur **Scheinselbstständigkeit** vgl. dieses Stichwort.

### f) Alphabetische Übersicht

Im alphabetischen **Hauptteil des Lexikons** ist die lohnsteuerliche und sozialversicherungsrechtliche Beurteilung folgender Grenzfälle abgehandelt:

Adressenschreiber	Hausgehilfin
Agenten (vgl. Vertreter)	Hausgewerbetreibende
Amateursportler	Hausmeister
Ansager	Hausverwalter
Anzeigenwerber (vgl. auch Zeitungsausträger)	Heimarbeiter
Artisten	Influencer
Arzt	Interviewer
Arztvertreter	Journalisten
ASTA-Mitglieder (ASTA = Allgemeiner Studenten-ausschuss)	Kassenverwalter
Aufsichtsratsmitglieder (vgl. Aufsichtsratsvergütungen)	Kassierer (vgl. Beitragskassierer)
Aushilfskräfte	Kellner/Kellnerin
Bedienungen (vgl. Kellner/Kellnerin)	Kinderdorfmütter
Behinderte Menschen	Kirchenbedienstete
Beitragskassierer	Kirchenmusiker
Berufsboxer	Kommanditisten (vgl. Gesellschafter- Geschäftsführer)
Berufsmotorsportler	Künstler
Berufsradrennfahrer	Kurierfahrer
Berufsringer	Lehrbeauftragte
Berufssportler	Lehrlinge
Betriebsshelfer in der Landwirtschaft (vgl. Betriebsshelfer)	Lehrtätigkeit (vgl. auch Nebentätigkeit für gemeinnützige Organisationen)
Bezirksleiter von Bausparkassen (vgl. Bezirksleiter)	Mannequins (vgl. Fotomodelle, Künstler)
Bezirksstellenleiter	Marktforscher
Blogger	Masseure
Buchführungshelfer (vgl. Stundenbuchhalter)	Musiker
Buchgemeinschaft, Vertrauensleute	Nebenberufliche Prüfungstätigkeit
Buchhalter (vgl. Stundenbuchhalter)	Nebentätigkeit
Buchmachergehilfen	Nebentätigkeit für gemeinnützige Organisationen
Bühnenangehörige (vgl. Künstler)	Ordensangehörige
Bürgermeister (vgl. Ehrenämter)	Organisten
Catcher (vgl. Berufsringer)	Plakatkleber
Chorleiter	Podcaster
Diakonissen (vgl. Ordensangehörige)	Praktikanten
Dienststräfer	Probanden
Diplomanden	Prostituierte
Ehegattenarbeitsverhältnis	Prüfungsvergütungen (vgl. Nebenberufliche Prüfungstätigkeit)
Ehrenamtlich Tätige (vgl. Ehrenämter)	Rechtsnachfolger
Ermittler	Regalauffüller
Fahrlehrer	Reiseleiter
Fensterputzer	Rentenberater
Fernsehkünstler	Rettungsschwimmer
Filmkünstler	Richter
Fleischbeschauer	Sänger (vgl. Künstler)
Fotomodelle	Schauspieler (vgl. Künstler)
Freie Mitarbeiter	Schiedspersonen
Fremdgeschäftsführer	Schiedsrichter
Fußballspieler	Schöffen
Fußballtrainer	Schriftsteller
Gastschauspieler (vgl. Künstler)	Schüler
Gepäckträger	Sechstagerrennfahrer
Gesellschafter-Geschäftsführer	Servicekräfte
Handelsvertreter (vgl. Vertreter)	Skilehrer
	Sportler (vgl. Amateursportler, Berufssportler, Fußballspieler)
	Standesbeamte

Stromableser	Vertreter
Studenten	Volkszähler (vgl. Zensus)
Stundenbuchhalter	Vorstandsvorsitzende und Vorstandsmitglieder
Synchronsprecher (vgl. Künstler)	Werbedamen
Tagesmütter	Werbezettelausträger
Telefoninterviewer	Werkstudenten (vgl. Studenten)
Trainer	Wildschadensschätzer
Trauerredner	YouTuber
Übungsleiter	Zeitungsausträger
Vereinsvorsitzender	Zensusbeauftragte (vgl. Zensus)
Versicherungsvertreter (vgl. Vertreter)	
Vertrauensleute, Buchgemeinschaft	

### g) Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft im Lohnsteuerrecht

Wegen der dem Arbeitgeber im Lohnsteuerverfahren auferlegten Pflichten ist die zutreffende Entscheidung der Frage, ob ein Beschäftigter selbstständig tätig wird oder als Arbeitnehmer anzusehen ist, für den Arbeitgeber von erheblicher Bedeutung. In Zweifelsfällen haben die Arbeitgeber zur Vermeidung eigener Nachteile (Haftung für unzutreffend einbehaltene Lohnsteuer) die folgenden Möglichkeiten, die Arbeitnehmereigenschaft feststellen zu lassen:

- Der Arbeitgeber holt eine entsprechende Anrufungsauskunft beim Finanzamt ein (vgl. „Auskunft“). Gegen eine negative Anrufungsauskunft des Finanzamts legt der Arbeitgeber Einspruch und gegen die ablehnende Einspruchsentscheidung des Finanzamts Klage beim Finanzgericht ein; er erwirkt so eine Entscheidung der Steuergerichte.
- Der Arbeitgeber behält vom Beschäftigten, den er nicht als Arbeitnehmer ansieht, keine Lohnsteuer ein, teilt dies dem Finanzamt mit und legt gegen den daraufhin vom Finanzamt erlassenen Haftungsbescheid Einspruch und gegen die ablehnende Einspruchsentscheidung Klage beim Finanzgericht ein; er erwirkt auch so eine Entscheidung der Steuergerichte.
- Der Arbeitgeber behält Lohnsteuer ein und teilt dies dem Arbeitnehmer mit. Der Arbeitnehmer kann gegen die vom Arbeitgeber abgegebene Lohnsteuer-Anmeldung aus eigenem Recht Einspruch einlegen und gegen die ablehnende Einspruchsentscheidung Klage beim Finanzgericht einreichen. Der Arbeitnehmer erwirkt so eine Entscheidung der Steuergerichte.

### h) Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft bei der Sozialversicherung

Ist sich ein Arbeitgeber in Zweifelsfällen nicht sicher, ob eine abhängige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit vorliegt, kann er das Anfrageverfahren zur Statusklärung bei der Deutschen Rentenversicherung Bund nach § 7a SGB IV einleiten. Auf die ausführlichen Erläuterungen beim Stichwort „Scheinselbstständigkeit“ wird Bezug genommen.

## 4. Was ist Arbeitslohn?

Arbeitslohn sind alle Einnahmen, die einem Arbeitnehmer oder seinem Rechtsnachfolger aus einem gegenwärtigen oder früheren Dienstverhältnis zufließen. Auch Einnahmen im Hinblick auf ein künftiges Dienstverhältnis gehören zum Arbeitslohn. Einnahmen sind alle Güter in Geld oder Geldeswert, also auch Sachbezüge (z. B. Zurverfügungstellung eines Firmenwagens zur privaten Nutzung oder freie Unterkunft und/oder Verpflegung). Es ist gleichgültig, ob es sich um laufende oder um einmalige Einnahmen handelt, ob ein Rechtsanspruch auf sie besteht, unter welcher Bezeichnung oder Form sie gewährt werden und ob sie dem ursprünglich Bezugsberechtigten oder seinem Rechtsnachfolger zufließen. Zum Arbeitslohn gehören auch Vergütungen von dritter Seite für die vom Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber erbrachte Arbeitsleistung (Bar- und Sachzuwendungen, vgl. das Stichwort „Lohnzahlung durch Dritte“). Sachbezüge sind für den Steuerabzug vom Arbeitslohn grundsätzlich mit dem üblichen Endpreis am Abgabeort zu bewerten (= Einzelhandelspreis). Dieser Preis beinhaltet auch die Umsatzsteuer. Alternativ ist auch eine Bewertung mit dem „günstigsten Marktpreis“ (Internetpreis) möglich. Im Interesse einer einfachen und gleichmäßigen Bewertung gelten für bestimmte Sachbezüge einheitliche Werte (vgl. „Sachbezüge“ unter Nr. 3 Buchstabe d). Besondere Bewertungsvorschriften gelten bei einer Firmenwagenüberlassung zur privaten Nutzung sowie bei einer Wohnungsüberlassung (vgl. diese Stichworte).

Der **steuerliche Arbeitslohnbegriff** wird aus § 19 Abs. 1 i. V. m. § 8 Abs. 1 EStG sowie aus § 2 LStDV<sup>1)</sup> abgeleitet. Danach sind grundsätzlich alle Einnahmen in Geld oder Geldeswert, die durch das individuelle Dienstverhältnis veranlasst sind, Arbeitslohn (**sog. Veranlassungszusammenhang**). Dies ist der Fall, wenn die Einnahmen dem Empfänger nur mit Rücksicht auf das Dienstverhältnis zufließen und Ertrag

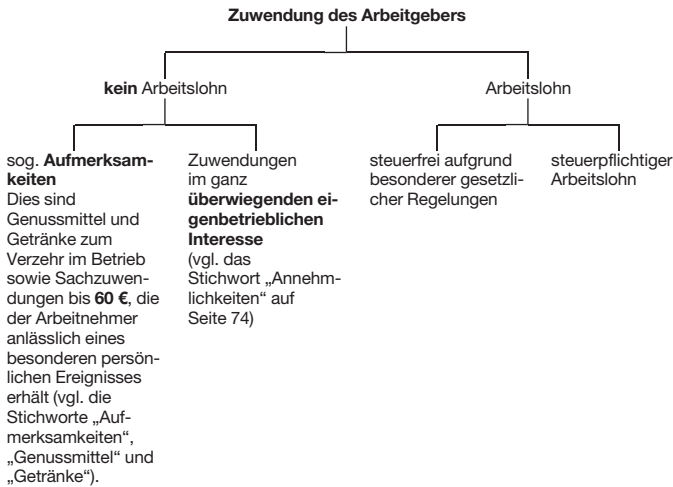
1) Die Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) ist als Anhang 1 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

## A. Aufgaben des Arbeitgebers im Lohnsteuerabzugsverfahren

seiner nichtselbstständigen Arbeit sind. Dazu reicht es aus, wenn die Einnahmen **im weitesten Sinne** Gegenleistung für die Zurverfügungstellung der individuellen Arbeitskraft sind (BFH-Urteile vom 11.3.1988, BStBl. II S. 726, vom 7.7.2004, BStBl. 2005 II S. 367 und vom 24.9.2013, BStBl. 2014 II S. 124).

**Nicht zum Arbeitslohn gehören Leistungen**, die der Arbeitgeber **im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse** erbringt. Das ist der Fall, wenn sich aus den Begleitumständen wie zum Beispiel Anlass, Art und Höhe des Vorteils, Auswahl der Begünstigten, freie oder nur gebundene Verfügbarkeit, Freiwilligkeit oder Zwang zur Annahme des Vorteils und seine besondere Geeignetheit für den jeweils verfolgten betrieblichen Zweck ergibt, dass diese Zielsetzung ganz im Vordergrund steht und ein damit einhergehendes eigenes Interesse des Arbeitnehmers, den betreffenden Vorteil zu erlangen, vernachlässigt werden kann (BFH-Urteil vom 24.9.2013, BStBl. 2014 II S. 124 und die dort zitierte Rechtsprechung). Ein ganz überwiegendes betriebliches Interesse muss über das an jeder Lohnzahlung bestehende betriebliche Interesse **deutlich hinausgehen** (BFH-Urteil vom 2.2.1990, BStBl. II S. 472). Hierbei handelt es sich vor allem um Fälle, in denen der **Belegschaft als Gesamtheit** ein Vorteil zugewendet wird, wie dies bei Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Fall ist (z. B. durch Bereitstellung von Aufenthalts-, Erholungs- und Fitnessräumen, Dusch- und Badeanlagen; BFH-Urteil vom 25.7.1986; BStBl. II S. 868). Außerdem kommen Fälle in Betracht, in denen dem Arbeitnehmer ein **Vorteil aufgedrängt** wird, ohne dass ihm eine Wahl bei der Annahme des Vorteils bleibt und ohne dass der Vorteil eine Marktgängigkeit besitzt, z. B. Personenschutz oder ggf. Vorsorgeuntersuchungen.

Des Weiteren gehören sog. Aufmerksamkeiten begrifflich nicht zum Arbeitslohn (R 19.6 LStR). Hiernach ergibt sich für den Arbeitslohnbegriff folgendes Schema:



Bestehen neben dem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Sonderrechtsbeziehungen (z. B. Miet-, Darlehens- oder Kaufverträge), sind diese steuerlich gesondert zu würdigen und führen nicht allein wegen der „Arbeitnehmerstellung“ zu Arbeitslohn. In solch einem Fall kann aber Arbeitslohn vorliegen, wenn die Sonderrechtsbeziehung an das Arbeitsverhältnis anknüpft oder damit verbunden wird (vgl. hierzu insbesondere das Stichwort „Vermögensbeteiligungen“ unter Nr. 1).

### 5. Was ist Arbeitsentgelt?

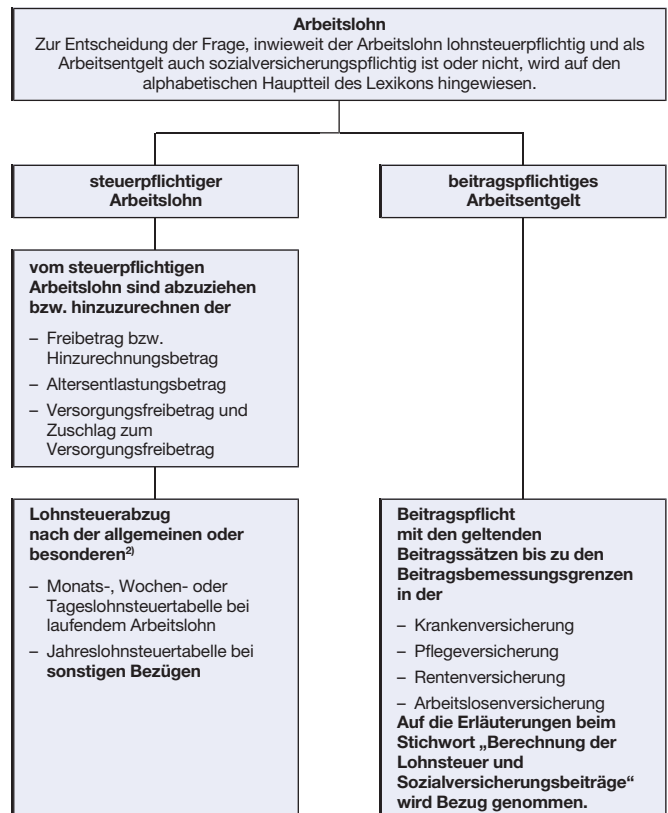
Der **sozialversicherungsrechtliche** Begriff des **Arbeitsentgelts** ist in § 14 SGB IV geregelt. Hiernach gehören zum Arbeitsentgelt alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Der Begriff des steuerpflichtigen Arbeitslohns und des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts sind bereits deshalb nicht identisch, weil unter den steuerlichen Begriff „Arbeitslohn“ im Gegensatz zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt nicht nur Einnahmen aus einem gegenwärtigen Arbeitsverhältnis, sondern auch Einnahmen aus einem **früheren** Arbeitsverhältnis fallen (vgl. „Versorgungsbezüge, Versorgungsfreibetrag“) und zwar sogar dann, wenn sie dem Rechtsnachfolger (Erben) zufließen (vgl. „Rechtsnachfolger“). Vergleicht man nur den steuerpflichtigen Arbeitslohn für die gegenwärtige (aktive) Beschäftigung mit dem sozialversicherungsrechtlichen Begriff „Arbeitsentgelt“, können sich aber auch hierbei Unterschiede ergeben (z. B. im Bereich der betrieblichen Altersversorgung; vgl. die Übersichten in Anhang 6 unter den Nrn. 18

und 19). Die Verbindung dieser beiden Begriffe wird durch die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV<sup>1)</sup> hergestellt, die nach der Verordnungsermächtigung des § 17 SGB IV „eine möglichst weitgehende Übereinstimmung mit den Regelungen des Steuerrechts sicherstellen soll“. Zur Entscheidung der Frage, inwieweit der Arbeitslohn lohnsteuerpflichtig und als Arbeitsentgelt auch sozialversicherungspflichtig ist oder nicht, wird auf den alphabetischen Hauptteil des Lexikons hingewiesen.

### 6. Wie werden die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge berechnet?

Für die Berechnung der Lohnsteuer hat der Arbeitgeber die Höhe des steuerpflichtigen Arbeitslohns und den in Betracht kommenden Lohnzahlungszeitraum festzustellen (= im Regelfall der Kalendermonat). Dabei ist steuerlich das sog. Zuflussprinzip maßgebend (vgl. „Zufluss von Arbeitslohn“ unter Nr. 1). Vom Arbeitslohn sind ggf. der auf den Lohnzahlungszeitraum entfallende Anteil des Versorgungsfreibetrags, der Anteil des Zuschlags zum Versorgungsfreibetrag und der Anteil des Altersentlastungsbeitrags abzuziehen, wenn die Voraussetzungen für den Abzug dieser Beträge jeweils erfüllt sind (vgl. diese Stichworte). Ist beim Arbeitnehmer nach seinen individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen ein Freibetrag oder Hinzurechnungsbetrag zu berücksichtigen, muss der Arbeitgeber den Freibetrag vom Arbeitslohn abziehen bzw. den Hinzurechnungsbetrag dem Arbeitslohn hinzurechnen, bevor er die Lohnsteuer für den laufenden Arbeitslohn nach der Monats-, Wochen- oder Tagesstabelle ermittelt. Bei sonstigen Bezügen (einmaligen Zuwendungen) ist die Lohnsteuer nach einem besonderen Verfahren unter Anwendung der Jahreslohnsteuertabelle zu berechnen (vgl. „Sonstige Bezüge“).

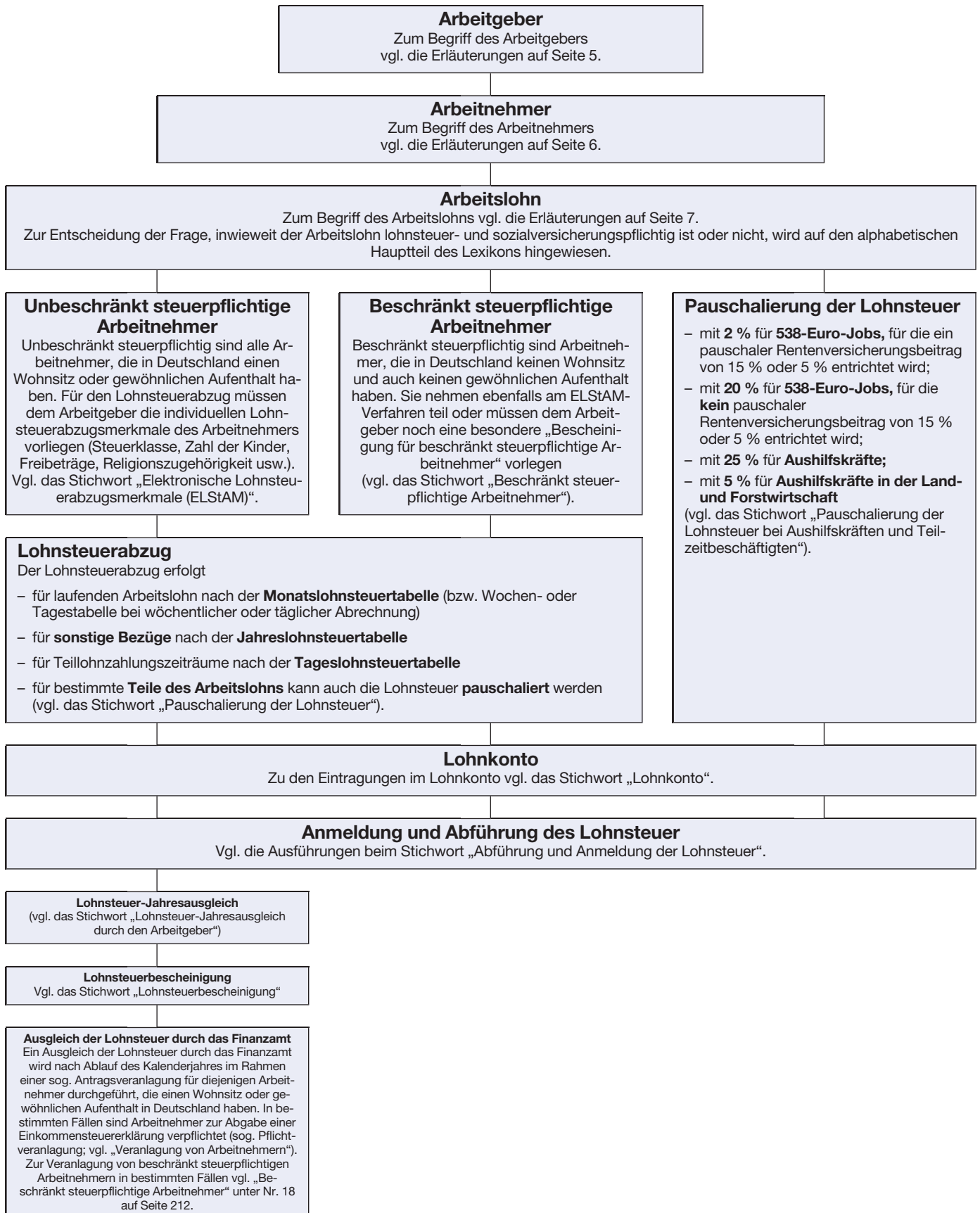
Bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge ist zu beachten, dass die lohnsteuerlichen Freibeträge das beitragspflichtige Arbeitsentgelt nicht mindern und Hinzurechnungsbeträge nicht erhöhen dürfen. Außerdem ist bei laufend gezahltem Arbeitsentgelt – im Gegensatz zum Steuerrecht – das Entstehungsprinzip und damit auch der jeweilige Tarif-/Arbeitsvertrag bzw. der gesetzliche Mindestlohn zu beachten (vgl. „Zufluss von Arbeitslohn“ unter Nr. 2 Buchstabe b sowie das Stichwort „Mindestlohn“). Das Arbeitsentgelt wird zudem – im Gegensatz zur Lohnsteuer – nur bis zu bestimmten Höchstbeträgen (den sog. Beitragsbemessungsgrenzen) der Beitragspflicht unterworfen. Hiernach ergibt sich folgende Übersicht:



1) Die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) ist als Anhang 2 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

2) **Auf die im selben Verlag erschienenen Allgemeinen und Besonderen Lohnsteuertabellen für Tag, Monat, Jahr wird besonders hingewiesen.**

# Schaubild zur Systematik des Lohnsteuerabzugs



# B. Grundsätzliches zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

## Gliederung:

1. Allgemeines
2. Versicherungspflichtiger Personenkreis
  - a) Grundsätze der Versicherungspflicht
  - b) Krankenkassenwahlrecht
3. Besonderheiten bei einer Beschäftigung in den neuen Bundesländern
  - a) Allgemeines
  - b) Kranken- und Pflegeversicherung
  - c) Renten- und Arbeitslosenversicherung
  - d) Versicherungsrecht
  - e) Beitragsrecht
  - f) Meldeverfahren
4. Versicherungsfreiheit
  - a) Allgemeines
  - b) Sonderregelung in der Krankenversicherung für hauptberuflich Selbstständige
  - c) Sonderregelung in der Krankenversicherung für über 55 Jahre alte Beschäftigte
  - d) Anschlussversicherung
  - e) Sonderregelung in der Arbeitslosenversicherung
5. Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung
6. Meldepflichten des Arbeitgebers
7. Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers
8. Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge
  - a) Allgemeines
  - b) Beitragsbemessungsgrenzen
  - c) Beitragssätze
  - d) Verteilung der Beitragslast
  - e) Beitragszuschlag zur sozialen Pflegeversicherung für Kinderlose
  - f) Beitragsabschlag in der sozialen Pflegeversicherung für Eltern mit mehreren Kindern
  - g) Beitragsteilung in der Krankenversicherung seit 1.1.2019
  - h) Besonderheiten bei der Beitragsberechnung
  - i) Beitragsgruppen
9. Abführung der Sozialversicherungsbeiträge
10. Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen (Umlageverfahren U1 und U2)
  - a) Allgemeines
  - b) Zuständige Ausgleichskasse
  - c) Beteiligte Arbeitgeber
  - d) Feststellung der erstattungsberechtigten und umlagepflichtigen Arbeitgeber
  - e) Feststellungsverfahren
  - f) Erstattungsfähige Aufwendungen
  - g) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (U1-Verfahren)
  - h) Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten/Mutterschutzlohn (U2-Verfahren)
  - i) Anderweitige Erstattungsansprüche
  - j) Erstattungssätze
  - k) Fälligkeit des Erstattungsanspruchs/Durchführung der Erstattung
  - l) Maschinelles Erstattungsverfahren
  - m) Aufbringung der Mittel (Umlageerhebung)
  - n) Nachweis und Einzug der Umlagen
  - o) Beschränkung der Erstattung im U1-Verfahren
  - p) Pauschalierung der Erstattung im U2-Verfahren
  - q) Vorschüsse an Arbeitgeber
  - r) Übertragung der Durchführung des Ausgleichsverfahrens
  - s) Anwendung sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften
  - t) Ausnahmevorschriften
    - aa) U1-Verfahren
    - bb) U2-Verfahren
  - u) Freiwilliges Ausgleichsverfahren
11. Versicherungsnummer-Nachweis (bisher Sozialversicherungsausweis)
12. Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung bei Versorgungsbezügen
  - a) Allgemeines
  - b) Pflichten der Zahlstelle
  - c) Maschinelles Meldeverfahren
  - d) Beitragssatz und Berechnung der Beiträge
  - e) Beitragsnachweis und Beitragsliste

## 1. Allgemeines

Die gesetzlichen Krankenkassen (AOK, Betriebskrankenkassen, Innungskrankenkassen, Ersatzkassen und die Knappschaft sind als Einzugsstellen der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie der Umlage für das Insolvenzgeld ein wichtiger Ansprechpartner für den Arbeitgeber. Denn die Krankenkassen beraten den Arbeitgeber in allen beitragsrechtlichen Zweifelsfragen.

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmerbeitragsanteil am Sozialversicherungsbeitrag vom Lohn oder Gehalt einzubehalten und diesen zusammen mit dem Arbeitgeberanteil an die Krankenkasse zu entrichten. Beitragsschuldner gegenüber der Krankenkasse ist der Arbeitgeber sowohl hinsichtlich des Arbeitgeber- als auch des Arbeitnehmeranteils.

Für die Berechnung der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge gelten weitgehend dieselben Grundsätze. Daher werden die Beiträge als Gesamtsozialversicherungsbeitrag bezeichnet. Für die Beitragsberechnung sind bei versicherungspflichtigen Arbeitnehmern in den einzelnen Versicherungszweigen das Arbeitsentgelt und der jeweilige Beitragssatz maßgebend. Das Arbeitsentgelt wird jedoch nur bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt, die jährlich der Entwicklung von Löhnen und Gehältern angepasst wird.

Die ermittelten Gesamtsozialversicherungsbeiträge teilt der Arbeitgeber der Krankenkasse mit einem Beitragsnachweis mit. Bei der Beitragsentrichtung ist der Fälligkeitstermin zu beachten, weil anderenfalls Säumniszuschläge erhoben werden müssen. Außerdem hat der Arbeitgeber die im Gesetz vorgeschriebenen Melde- und Auskunftspflichten zu erfüllen sowie die entsprechenden Geschäftsunterlagen bei Betriebsprüfungen seitens der Versicherungsträger vorzulegen.

## 2. Versicherungspflichtiger Personenkreis

### a) Grundsätze der Versicherungspflicht

Die Versicherungspflicht entsteht kraft Gesetzes und erfasst in erster Linie Arbeitnehmer, die gegen Entgelt beschäftigt sind und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. In der Rentenversicherung gibt es einen einheitlichen Arbeitnehmerbegriff. Auch in diesem Versicherungszweig wird nicht zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden. In der **Renten- und Arbeitslosenversicherung** besteht – abgesehen von dem Tatbestand einer geringfügigen Beschäftigung – Versicherungspflicht ohne Rücksicht auf die Höhe des Arbeitsentgelts. In der Krankenversicherung sind Arbeitnehmer dagegen nur dann versicherungspflichtig, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die sog. Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt. Dies gilt einheitlich für die alten und neuen Bundesländer.

Für die Beurteilung der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung gibt es zwei verschiedene Jahresentgeltgrenzen. Ab 1. Januar 2024 gilt Folgendes:

Die Grenze von **62 100 €** gilt für alle Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 wegen Überschreitens der bisherigen Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und in der **privaten Krankenversicherung** versichert waren. Die Grenze von **69 300 €** gilt für alle in der **gesetzlichen Krankenversicherung** freiwillig versicherten Arbeitnehmer, die die bisherige Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten haben. Beide Grenzen werden jährlich fortgeschrieben.

Ob ein Arbeitnehmer aus der Krankenversicherungspflicht ausscheidet oder krankenversicherungsfrei ist, hängt zunächst grundsätzlich davon ab, ob sein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet. Welche Grenze für den jeweiligen Arbeitnehmer einschlägig ist, hängt davon ab, wie er am 1.1.2003 versichert war. Arbeitnehmer, die am 1.1.2003 bereits wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und privat krankenversichert waren gilt die besondere Verdienstgrenze von 62 100 €. Für Arbeitnehmer, die am 1.1.2003 gesetzlich krankenversichert waren, gilt die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze von 69 300 €.

Versicherungsfreiheit bzw. ein Ausscheiden aus der Krankenversicherungspflicht kann nur dann eintreten bzw. erfolgen, wenn die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten wird.

Beim Ausscheiden aus der Krankenversicherungspflicht schließt sich automatisch eine freiwillige Mitgliedschaft an die Pflichtversicherung an. Erst wenn der Beschäftigte der Krankenkasse mitteilt, dass er diese freiwillige Versicherung nicht möchte, endet auch die Mitgliedschaft. Es ist allerdings der Nachweis eines anderweitigen Versicherungsschutzes erforderlich.

Zur **Berechnung des Jahresarbeitsentgeltes** vgl. die ausführlichen Erläuterungen anhand von Beispielen beim Stichwort „Jahresarbeitsentgeltgrenze“.

Für die Versicherungspflicht in der sozialen **Pflegeversicherung** gilt Folgendes:

Nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI unterliegen die gegen Arbeitsentgelt beschäftigten **Arbeitnehmer und Auszubildenden** der Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung, vorausgesetzt, sie sind aufgrund ihrer Beschäftigung versicherungspflichtige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung. Das bedeutet, dass Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung nicht in Betracht kommt, wenn aufgrund der Beschäftigung nach § 6 oder § 7 SGB V Krankenversicherungsfreiheit besteht oder der Arbeitnehmer nach § 8 SGB V von der Krankenversicherungspflicht befreit ist. Dies bedeutet weiterhin, dass z. B. Arbeitnehmer, die eine wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfreie Beschäftigung oder eine nach § 8 SGB IV geringfügige Beschäftigung ausüben, aufgrund dieser Beschäftigung nicht der Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung unterliegen.

Für **Studenten** und **Praktikanten** besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen **Rentenversicherung**, sofern sie nicht eine geringfügige Beschäftigung ausüben (vgl. die Stichworte „Schüler“, „Studenten“ und „Praktikanten“).

### b) Krankenkassenwahlrecht

Seit der Einführung der freien Krankenkassenwahl zum 1. Januar 1996 für alle Versicherten ist in den §§ 173 bis 175 SGB V für alle Krankenkassen ein einheitlich anzuwendendes Krankenkassenwahlrecht der Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung geregelt.

Das Kassenwahlrecht hat seitdem durch Rechtsprechung und Gesetz mehrere Ergänzungen und Anpassungen erfahren.

Zum 1.1.2021 erfolgte eine weitere gesetzliche Änderung. Hierzu gehören insbesondere die Reduzierung der Bindungsfrist von 18 Monaten auf 12 Monate, die Erleichterung des Krankenkassenwechsels bei Eintritt der Versicherungspflicht sowie die Einführung eines elektronischen Meldeverfahrens zwischen den Krankenkassen zur Abwicklung des Krankenkassenwechsels. Darüber hinaus wird eine elektronische Mitgliedsbescheinigung im Arbeitgeber-Meldeverfahren eingeführt. Detaillierte Informationen zu nahezu allen Sachverhalten, die das neue Kassenwahlrecht betreffen, sind in den „Grundsätzlichen Hinweisen Kassenwahlrecht vom 2.12.2022“ enthalten (vgl. [www.aok.de/fk/sozialversicherung/rechtsdatenbank/](http://www.aok.de/fk/sozialversicherung/rechtsdatenbank/)).

Grundsätzlich können alle Versicherungspflichtigen und freiwillig Versicherten weiterhin zwischen verschiedenen Krankenkassen wählen.

Sie sind Mitglied der von ihnen gewählten Krankenkasse. Für bestimmte Personenkreise gibt es abweichende Vorschriften. Wählbar sind folgende Krankenkassen

1. die AOK des Beschäftigungs- oder Wohnorts,
2. jede Ersatzkasse,
3. eine Betriebskrankenkasse, wenn sie in einem Betrieb beschäftigt sind, für den diese Betriebskrankenkasse besteht,
4. jede Betriebs- oder Innungskrankenkasse des Beschäftigungs- oder Wohnorts, deren Satzung eine „Öffnungsregelung“ für alle Versicherten enthält,
5. die KNAPPSCHAFT,
6. die Krankenkasse, bei der vor Beginn der Versicherungspflicht oder Versicherungsberechtigung zuletzt eine Mitgliedschaft oder Familienversicherung bestanden hat,
7. die Krankenkasse, bei der der Ehegatte oder der Lebenspartner versichert ist.

Bereits seit dem 1.1.2008 ist die Sonderzuständigkeit für die in der Seeschifffahrt Beschäftigten weggefallen. Diese Personen haben seitdem das Recht, die Mitgliedschaft bei einer der in § 173 SGB V genannten Krankenkassen zu wählen. Davon ausgenommen sind Seeleute im Sinne von § 2 Abs. 3 SGB IV, die ausschließlich bei der KNAPPSCHAFT krankenversichert werden (§ 28i Satz 4 SGB IV).

Die Versicherten können die Mitgliedschaft bei einer bestimmten Krankenkasse grundsätzlich nur durch eine entsprechende Willenserklärung (Wahl) erlangen. Das heißt, dass sie die Wahl gegenüber der jeweiligen Krankenkasse erklären müssen. Diese darf die Mitgliedschaft nicht ablehnen, sofern alle versicherungsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Für den Bereich der landwirtschaftlichen Krankenkasse gibt es Sonderzuständigkeit bzw. besondere Regelungen für die Wählbarkeit.

Für bestimmte Personengruppen (z. B. Rentner, Behinderte in Werkstätten, Rehabilitanden) gelten darüber hinaus ergänzende Möglichkeiten bei der Wahl der Krankenkasse.

Die Ausübung des Krankenkassenwahlrechts ist in § 175 SGB V geregelt. Die Wahlausübung ist an ein bestimmtes Verfahren gebunden. Dabei sind Fristen für die Abgabe der Wahlerklärungen einzuhalten. Aus der Wahl ergeben sich dann Bindungsfristen. Den Versicherten sind außerdem Mitwirkungshandlungen sowie den beteiligten Krankenkassen bestimmte Verpflichtungen auferlegt.

Das Krankenkassenwahlrecht setzt im Regelfall grundsätzlich das Zusammenwirken der Kündigung der Mitgliedschaft gegenüber der bislang zuständigen Krankenkasse sowie die Wahlerklärung gegenüber der gewählten Krankenkasse voraus. Nach der Rechtslage ab dem 1.1.2021 wird die Kündigung gegenüber der bisherigen Krankenkasse durch die gewählte Krankenkasse im Rahmen eines elektronischen Meldeverfahrens umgesetzt.

Es ist vorgesehen, dass die gewählte Krankenkasse die bisherige Krankenkasse im elektronischen Meldeverfahren unverzüglich über die Wahlentscheidung des Mitglieds informiert, sofern vor der Ausübung des Wahlrechts zuletzt eine Mitgliedschaft bei einer anderen Krankenkasse bestanden hat. Die bisherige Krankenkasse bestätigt der gewählten Krankenkasse unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Meldung, das Ende der Mitgliedschaft. In den Fällen, in denen die allgemeine Bindungsfrist und/oder die Bindungsfrist bei Inanspruchnahme von Wahltarifen rechtlich relevant und noch nicht erfüllt ist/sind, wird das Ende der Mitgliedschaft zum Ende der Bindungsfrist(en) bestätigt.

Der GKV-Spitzenverband legt die Inhalte des elektronischen Meldeverfahrens fest. Einzelheiten zur Umsetzung des Meldeverfahrens ergeben sich aus der Verfahrensbeschreibung für das elektronische Meldeverfahren zwischen den Krankenkassen nach § 175 Abs. 2 SGB V bei Durchführung des Krankenkassenwechsels in der jeweils geltenden Fassung.

Im Hinblick auf das Inkrafttreten der Neufassung des § 175 Abs. 2 SGB V durch das MDK-Reformgesetz zum 1.1.2021 sind alle Sachverhalte, in denen ein Krankenkassenwechsel nach dem 31.12.2020 vollzogen wird und eine entsprechende Wahlerklärung ebenfalls nach diesem Zeitpunkt bei der Krankenkasse eingeht, grundsätzlich im Rahmen des elektronischen Meldeverfahrens abzuwickeln. Für die Umsetzung des Krankenkassenwechsels in der Übergangszeit gelten die Anforderungen, die aus der bis zum 31.12.2020 geltenden Rechtslage resultieren.

Ein Mitglied ist an das ausgeübte Krankenkassenwahlrecht nach der Rechtslage ab 1.1.2021 im Allgemeinen für 12 Monate (bisher 18 Monate) gebunden. Bei einem unveränderten Versicherungsverhältnis kann das Mitglied daher sein Wahlrecht grundsätzlich erst mit Ablauf dieser Bindung erneut ausüben.

Abweichend von dem vorgenannten Grundsatz erlischt die Bindung eines Mitglieds an die gewählte Krankenkasse, wenn die Mitgliedschaft kraft Gesetzes endet.

Es ist also zu unterscheiden zwischen einem Krankenkassenwahlrecht bei unverändertem Versicherungsverhältnis und der Möglichkeit eines sofortigen Krankenkassenwahlrechts.

Der Versicherte hat sein Krankenkassenwahlrecht ausschließlich gegenüber der von ihm gewählten Krankenkasse auszuüben. Eine gegenüber dem Arbeitgeber abgegebene Wahlerklärung erlangt dagegen keine Rechtswirkung.

Eine bestimmte Form der Wahlerklärung ist weder für Versicherungspflichtige noch für freiwillig Versicherte vorgeschrieben. Aus Gründen der Verfahrenssicherheit ist jedoch eine Wahlerklärung in Textform empfehlenswert.

Die Frist für die Abgabe einer Wahlerklärung im Rahmen eines Krankenkassenwechsels bei unverändertem Versicherungsverhältnis beträgt zwei volle Kalendermonate, gerechnet von dem Monat, in dem das Mitglied die Kündigung erklärt.

Mit Wirkung ab dem 1.1.2021 wurde die Verpflichtung des Mitglieds, den Arbeitgeber noch innerhalb der Kündigungsfrist über den Krankenkassenwechsel zu informieren, als Voraussetzung für dessen Wirksamkeit ersatzlos gestrichen. Eine verspätete Information des Mitglieds an den Arbeitgeber bleibt deshalb ohne rechtliche Konsequenzen; der Krankenkassenwechsel vollzieht sich zum angestrebten Termin. Der Arbeitgeber muss bei Bedarf die notwendigen Korrekturen (z. B. in den

## B. Grundsätzliches zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

Entgeltabrechnungen und Beitragsnachweisen) vornehmen sowie die erforderlichen Ab- und Anmeldungen rückwirkend nachholen.

Beim Vorliegen eines sofortigen Krankenkassenwahlrechts anlässlich des Eintritts einer Versicherungspflicht kann die Ausübung des Wahlrechts durch den Versicherungspflichtigen nur bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Eintritt der Versicherungspflicht rechtswirksam erfolgen.

Wird das Wahlrecht vom Versicherten nicht selbst wahrgenommen oder eine entsprechende Information nicht rechtzeitig vorgelegt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Versicherten bei der Krankenkasse anzumelden, bei der er zuletzt versichert war.

Versicherungspflichtige haben bei Eintritt der Versicherungspflicht dem Arbeitgeber unverzüglich formlos Angaben über die gewählte Krankenkasse (Name, Adresse, Datum des Beginns der Mitgliedschaft) zu machen. Die Vorlage eines wie auch immer gearteten Nachweises über die zuständige Krankenkasse durch das Mitglied ist nicht mehr vorgesehen; anstelle dessen tritt künftig eine elektronische Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse.

Damit einher geht der Wegfall der Verpflichtung zur Ausstellung von papiergebundenen Mitgliedsbescheinigungen durch die Krankenkasse. Künftig haben die Krankenkassen aus Anlass einer Anmeldung wegen Aufnahme einer Beschäftigung oder aufgrund eines Krankenkassenwechsels dem Arbeitgeber in elektronischer Form das Bestehen oder das Nichtbestehen der Mitgliedschaft zu bestätigen; dies gilt auch bei einer gleichzeitigen An- und Abmeldung des Arbeitgebers. Anders als die papiergebundenen Mitgliedsbescheinigungen, die aus Anlass der Wahlerklärung des Mitglieds im Vorgriff auf den anstehenden Krankenkassenwechsel ausgestellt wurden, wird die elektronische Mitgliedsbescheinigung als Antwort auf die vorgenannten Anmeldungen des Arbeitgebers erstellt. Die elektronischen Mitgliedsbescheinigungen gehören nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen.

Die elektronische Mitgliedsbescheinigung ist in den „Gemeinsamen Grundsätzen nach § 28b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 – 3 SGB IV“ in der Fassung ab dem 1.1.2024 umgesetzt worden (vgl. [www.gkv-datenaustausch.de/media/dokumente/arbeitgeber/deuev/gg/GG\\_28b\\_01.2024.pdf](http://www.gkv-datenaustausch.de/media/dokumente/arbeitgeber/deuev/gg/GG_28b_01.2024.pdf)). Die nähere Ausgestaltung des Verfahrens ist in das gemeinsame Rundschreiben „Meldeverfahren zur Sozialversicherung“ (vgl. [www.gkv-datenaustausch.de/arbeitgeber/deuev/gemeinsame\\_rundschreiben/gemeinsame\\_rundschreiben.jsp](http://www.gkv-datenaustausch.de/arbeitgeber/deuev/gemeinsame_rundschreiben/gemeinsame_rundschreiben.jsp)) aufgenommen worden.

Die Krankenkasse kann bei einer ununterbrochen bestehenden Mitgliedschaft nur gewechselt werden, wenn die Mitgliedschaft bei der bisherigen Krankenkasse wirksam gekündigt wurde. Sofern hierbei eine Mitgliedschaft bei einer anderen Krankenkasse begründet werden soll, ersetzt seit dem 1.1.2021 die elektronische Meldung der gewählten Krankenkasse die Kündigungserklärung des Mitglieds.

Neben dem allg. Kündigungsrecht gibt es verschiedene Fallkonstellationen, in denen ein Sonderkündigungsrecht besteht. Dies kann z. B. wegen der erstmaligen Erhebung eines Zusatzbeitrages bzw. Erhöhung des Zusatzbeitragssatzes oder bei Schließung bzw. Insolvenz einer Krankenkasse der Fall sein.

### 3. Besonderheiten bei einer Beschäftigung in den neuen Bundesländern

#### a) Allgemeines

In der Kranken- und Pflegeversicherung gelten im gesamten Bundesgebiet einheitliche Rechen- und Bezugsgrößen. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten hingegen noch bis maximal 31.12.2024 unterschiedliche Rechengrößen. Dabei zählt **Ost-Berlin** in diesen Versicherungszweigen zu den **neuen Bundesländern**. Im Wesentlichen ergibt sich für das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht folgende Rechtslage:

#### b) Kranken- und Pflegeversicherung

Bundeseinheitliche Beitragsbemessungs- und Jahresarbeitsentgeltgrenzen.

Sachbezugswerte:

- In allen Bundesländern gelten einheitliche Werte.
- Für die übrigen Beitragsberechnungsgrundlagen gelten bundeseinheitliche Werte, die aus der Bezugsgröße West abgeleitet werden (z. B. Mindestbeitrag für freiwillig Versicherte).

#### c) Renten- und Arbeitslosenversicherung

Beitragsbemessungsgrenze:

- In den alten Bundesländern einschließlich West-Berlin gelten die West-Grenzen,
- in den neuen Bundesländern einschließlich Ost-Berlin gelten die Ost-Grenzen.

Sachbezugswerte:

- In allen Bundesländern gelten einheitliche Werte.

Bezugsgröße:

Für die übrigen Beitragsberechnungsgrundlagen gelten die Werte des Rechtskreises in dem die Beschäftigung ausgeübt wird, wenn Bemessungsgrundlage die Bezugsgröße ist (z. B. Praktikanten ohne Entgelt, arbeitnehmerähnliche Selbstständige).

Die oben geschilderte Rechtslage wirkt sich in der Krankenversicherung im Einzelnen wie folgt aus:

#### d) Versicherungsrecht

Die Prüfung der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung ist auch für Beschäftigte in den neuen Bundesländern anhand der einheitlich geltenden **Jahresarbeitsentgeltgrenzen** vorzunehmen (siehe hierzu auch das Stichwort „Jahresarbeitsentgeltgrenze“).

#### e) Beitragsrecht

Die **Beiträge zur Krankenversicherung** werden bei Beschäftigten sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern maximal aus der **Beitragsbemessungsgrenze West** berechnet. In der **Renten- und Arbeitslosenversicherung** ist bei Beschäftigungen in den neuen Bundesländern einschließlich Ost-Berlin die **Beitragsbemessungsgrenze Ost** zu beachten.

Hinsichtlich der **Sachbezugswerte** für die beitragsrechtliche Bewertung unentgeltlich oder verbilligt abgegebener Verpflegung oder freie Unterkunft durch den Arbeitgeber gelten einheitliche Werte. Siehe hierzu die Tabellen in Anhang 3.

Arbeitgeber, die Arbeitnehmer sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern beschäftigen, haben dies bei der Abführung der Beiträge weiterhin mit **getrennten Beitragsnachweisen** zu dokumentieren, auch wenn sie nur an eine Einzugsstelle abzuführen haben.

Der **Arbeitgeberzuschuss zur Krankenversicherung** (vgl. dieses Stichwort) bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen orientiert sich u. a. an der Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung. Diese beträgt ab 1. Januar 2024 für das gesamte Bundesgebiet 5175,00 € monatlich. Für den Höchstzuschuss wird die Hälfte des allgemeinen Beitragssatzes nach § 241 SGB V und die Hälfte des durchschnittlichen Zusatzbeitrages nach § 242a SGB V herangezogen. Ab 1. Januar 2024 beträgt der Höchstzuschuss für die alten und die neuen Bundesländer 421,76 €.

#### f) Meldeverfahren

Wegen der Beibehaltung der Rechtskreistrennung in der Renten- und Arbeitslosenversicherung hat der Arbeitgeber wie bisher jeden versicherungspflichtigen Arbeitnehmer bei dessen Wechsel von einer Betriebsstätte in den neuen Bundesländern einschließlich Ost-Berlin zu einer Betriebsstätte in den übrigen Bundesländern oder umgekehrt zu melden.

## 4. Versicherungsfreiheit

#### a) Allgemeines

Der Gesetzgeber hat für bestimmte Personenkreise einen Versicherungsschutz nicht für erforderlich gehalten, sodass es Ausnahmen von der Versicherungspflicht gibt. Diese Ausnahmen erstrecken sich nicht immer einheitlich auf alle Versicherungszweige. Die Besonderheiten sind unter den einzelnen Stichworten im Hauptteil des Lexikons abgehandelt. Versicherungsfreiheit – zumindest in einzelnen Versicherungszweigen – besteht für folgende Beschäftigte:

- **Geringfügige Beschäftigungen** (vgl. dieses Stichwort);
- **Studenten** (vgl. dieses Stichwort);
- **Schüler** (vgl. dieses Stichwort);
- **Praktikanten** (vgl. dieses Stichwort);
- **Pensionäre** (vgl. dieses Stichwort);
- **Weiter beschäftigte Altersrentner** (vgl. „Rentner“);
- **Beamte, Richter, Soldaten** (vgl. „Beamte“).

### b) Sonderregelung in der Krankenversicherung für hauptberuflich Selbstständige

Nach § 5 Abs. 5 SGB V besteht in der Kranken- und damit auch in der Pflegeversicherung keine Versicherungspflicht für Arbeitnehmer, die parallel zu ihrer Beschäftigung einer hauptberuflich selbstständigen Tätigkeit nachgehen. Diese Regelung soll verhindern, dass ein Selbstständiger durch die Aufnahme einer untergeordneten Beschäftigung einen u. U. günstigen Versicherungsschutz in der Krankenversicherung erwirbt. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung wird dagegen die Versicherungspflicht nicht ausgeschlossen.

Der GKV-Spitzenverband hat dazu sog. Grundsätzliche Hinweise mit Empfehlungscharakter herausgegeben. Nach diesen Grundsätzen prüfen die Krankenkassen (als Einzugsstelle) im Einzelfall und in der Gesamtwürdigung aller relevanten Umstände.

Es empfiehlt sich daher aus Gründen der Rechtssicherheit eine Entscheidung der Einzugsstelle herbeizuführen, sofern Zweifel bestehen.

Aus der Beschäftigung eines hauptberuflich Selbstständigen besteht kein Anspruch auf einen Beitragszuschuss gegenüber dem Arbeitgeber, da die Voraussetzungen des § 257 SGB V regelmäßig nicht vorliegen.

### c) Sonderregelung in der Krankenversicherung für über 55 Jahre alte Beschäftigte

In der Krankenversicherung hat der Gesetzgeber bereits seit mehreren Jahren die Trennung zwischen den unterschiedlichen Versicherungssystemen (Private Krankenversicherung – Gesetzliche Krankenversicherung) forciert. So sieht § 6 Abs. 3 SGB V vor, dass sich die Versicherungsfreiheit für bestimmte Personen (z. B. Arbeitnehmer mit einem Entgelt über der Jahresarbeitsentgeltgrenze, Beamte, Geistliche, Lehrer, Pensionisten etc.) auch auf alle anderen Versicherungspflichttatbestände (Beschäftigung, Leistungsbezug durch das Arbeitsamt, Jugendliche in Einrichtungen der Jugendhilfe, Rehabilitanden, behinderte Menschen, Studenten, Praktikanten, Rentner und Rentenantragsteller) erstreckt. Dies bedeutet, dass Personen, die z. B. als Beamte in der Krankenversicherung versicherungsfrei sind, auch in einer Nebenbeschäftigung als (grundsätzlich versicherungspflichtiger) Arbeitnehmer versicherungsfrei in der Krankenversicherung bleiben, solange die Beamteneigenschaft andauert. Darüber hinaus werden die oben genannten Personenkreise in der Krankenversicherung ebenfalls nicht versicherungspflichtig, solange sie daneben als hauptberuflich Selbstständige tätig sind.

Von dieser sog. „absoluten Versicherungsfreiheit“ nach § 6 Abs. 3 SGB V sind lediglich Leistungsbezieher der Agenturen für Arbeit, versicherungspflichtige Künstler und Publizisten und Landwirte und ihre mitarbeitenden Familienangehörigen sowie Altenteiler ausgenommen.

Darüber hinaus besteht eine weitere Regelung, die bestimmte Personen von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen **Krankenversicherung**, trotz des Vorliegens der grundsätzlichen Voraussetzungen hierfür, generell ausnimmt. Nach § 6 Abs. 3a SGB V sind Personen, die **nach Vollendung des 55. Lebensjahres** versicherungspflichtig werden, **versicherungsfrei**, wenn sie in **den letzten fünf Jahren** vor Eintritt der Versicherungspflicht **nicht** gesetzlich versichert waren. Weitere Voraussetzung ist, dass diese Personen mindestens die Hälfte dieser Zeit versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder wegen einer hauptberuflichen Selbstständigkeit nicht versicherungspflichtig waren oder in der genannten Zeit mit einer Person verheiratet waren, die diese Voraussetzungen erfüllte.

Die Versicherungsfreiheit setzt also voraus, dass in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Versicherungspflicht überwiegend Versicherungsfreiheit bestanden hat. Langzeitarbeitslose, die nach dem Bezug von Sozialhilfe eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, werden von der Regelung nicht erfasst. Dies gilt auch für Personen, die nach einem längeren Auslandsaufenthalt wieder eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Inland aufnehmen (z. B. Entwicklungshelfer). Gleiches gilt für Ausländer, die nach Erreichung der Altersgrenze von 55 Jahren **erstmals** in der Bundesrepublik Deutschland versicherungspflichtig sind.

Durch die Festsetzung des Fünfjahreszeitraums ist außerdem sichergestellt, dass die Versicherungspflicht von Rentnern und Rentenantragstellern, für die eine Vorversicherungszeit bereits gefordert ist (§ 5 Abs. 1 Nr. 11 SGB V), grundsätzlich unberührt bleibt. Wer in den letzten fünf Jahren nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung als Mitglied oder Familienangehöriger versichert war, kann auch regelmäßig nicht die Vorversicherungszeit in der Krankenversicherung der Rentner erfüllen.

Nach § 6 Abs. 3a Satz 3 SGB V werden auch die **Ehegatten** der Beamten, Selbstständigen und versicherungsfreien Arbeitnehmer von der Regelung erfasst, wenn sie nach dem 55. Lebensjahr z. B. durch

Aufnahme einer mehr als geringfügigen Beschäftigung versicherungspflichtig werden und in der Rahmenfrist vorher nicht gesetzlich versichert waren.

Von der Regelung unberührt bleibt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung eines Beitragszuschusses zu den Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen von Beschäftigten nach § 257 SGB V (vgl. die Stichworte „Arbeitgeberzuschuss zur Krankenversicherung“ und „Arbeitgeberzuschuss zur Pflegeversicherung“).

### d) Anschlussversicherung

Bisher wurde die Einbeziehung nahezu aller Bürger in die Krankenversicherung über die sog. Versicherung bisher Nichtversicherter nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V geregelt. Diese bisherige Pflichtversicherung wird zukünftig eher die Ausnahme bleiben. Sie wird vermutlich nur noch in den Fällen Bedeutung haben, in denen jemand bisher gänzlich ohne Versicherung war oder ist.

Durch das Gesetz zur Beseitigung sozialer Überforderung durch Beitragsschulden in der Krankenversicherung wurde zum 1.8.2013 die sog. obligatorische Anschlussversicherung geschaffen (vgl. § 188 Abs. 4 SGB V). D. h., dass sich bei Personen, deren Versicherungspflicht oder Familienversicherung endet, ab dem nächsten Tag grds. eine Mitgliedschaft als freiwillig Versicherter anschließt. Diese Versicherung kommt zunächst ohne Mitwirkung des Versicherten zustande. Die Krankenkasse hat dem Versicherten hierüber eine entsprechende Mitteilung zu machen. Bestandteil dieser Mitteilung ist auch ein Hinweis, dass eine Beendigung der Mitgliedschaft möglich ist, sofern ein anderweitiger Versicherungsschutz oder Leistungsanspruch in der Krankenversicherung besteht und nachgewiesen wird.

Die Anschlussversicherung beinhaltet auch die Versicherung in der Pflegeversicherung. Von ihrer Ausgestaltung her handelt es sich um eine freiwillige Versicherung, für die allerdings keine Vorversicherungszeit erforderlich ist. Für Arbeitnehmer, die aus der Versicherungspflicht wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze ausscheiden, ist es z. B. nicht mehr erforderlich, dass sie mindestens ein Jahr versicherungspflichtig in der Krankenversicherung waren. Zu den Zuschüssen zum Beitrag vgl. das Stichwort „Arbeitgeberzuschuss zur Krankenversicherung“.

### e) Sonderregelung in der Arbeitslosenversicherung

In der **Arbeitslosenversicherung** sind unter anderem folgende Personengruppen versicherungsfrei:

- Personen, die bei bestimmten Arbeitgebern beschäftigt sind und die bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge nach beamtenrechtlichen Vorschriften und auf Beihilfe haben (vgl. § 27 Abs. 1 Nrn. 1–3 SGB II).
- **Schüler** an allgemeinbildenden Schulen
- Arbeitnehmer, die **das Lebensjahr für den Anspruch auf Regelaltersrente vollendet** haben
- Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung (also nicht bei teilweiser Erwerbsminderung)
- Arbeitnehmer, die wegen einer Minderung ihrer Leistungsfähigkeit dauernd der Arbeitsvermittlung nicht zur Verfügung stehen
- unständig Beschäftigte
- Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft
- ehrenamtliche Bürgermeister und ehrenamtliche Beigeordnete
- Personen in einer geförderten Arbeitsbeschaffungsmaßnahme.

## 5. Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV sind Arbeitsentgelt alle **laufenden** oder **einmaligen Einnahmen** aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Neben dem Barlohn gehören zum Arbeitslohn auch die Sachbezüge, wobei die Gewährung freier oder verbilligter Unterkunft in den neuen Bundesländern niedriger bewertet wird als in den alten Bundesländern.

**Nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt gehören** einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, **soweit sie lohnsteuerfrei sind**. Arbeitslohn, der pauschal mit einem freien Pauschalsteuersatz versteuert wird, gehört ebenfalls in bestimmten Fällen nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.

Der Entscheidung der Frage, ob Zuwendungen des Arbeitgebers steuerpflichtiger Arbeitslohn und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt sind oder nicht, dient der alphabetische **Hauptteil des Lexikons**. Auf die einzelnen Stichworte wird hingewiesen.

### 6. Meldepflichten des Arbeitgebers

Die Vorschriften zu den Meldepflichten des Arbeitgebers sind durch viele Änderungen und Ergänzungen in den letzten Jahren zu einem komplexen Bestandteil des Sozialversicherungsrechts geworden. In **Anhang 15** des Lexikons sind alle geltenden melderechtlichen Vorschriften in einer gesonderten Zusammenfassung ausführlich dargestellt.

### 7. Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers

Bereits nach dem Steuerrecht ist der Arbeitgeber zur Führung von Lohnunterlagen verpflichtet (vgl. das Stichwort „Lohnkonto“); hieran knüpft die Sozialversicherung seit jeher an. Die näheren Einzelheiten ergeben sich aus der Beitragsverfahrensverordnung. Hiernach sind alle Arbeitgeber verpflichtet, für jeden Beschäftigten (getrennt nach Kalenderjahren) Entgeltunterlagen in deutscher Sprache zu führen und geordnet aufzubewahren. Diese Verpflichtung gilt für alle Beschäftigte – unabhängig davon, ob Versicherungspflicht besteht oder nicht. Entgeltunterlagen sind also auch erforderlich für geringfügig und damit versicherungsfrei Beschäftigte. Sammellohnkonten sind nicht zulässig. Die Entgeltunterlagen sind zukünftig ausschließlich in elektronischer Form zu führen (seit 1.1.2022). Hiervon gibt es eine befristete Befreiungsmöglichkeit (bis max. 31.12.2026).

In die elektronisch geführten Entgeltunterlagen sind im Einzelnen folgende Angaben über den Beschäftigten aufzunehmen:

- der Familien- und Vorname sowie ggf. das Ordnungsmerkmal (Personal-Stammmummer)
- das Geburtsdatum
- bei Ausländern aus Staaten außerhalb des EWR die Staatsangehörigkeit und den Aufenthaltstitel
- die Anschrift
- der Beginn und das Ende der Beschäftigung
- der Beginn und das Ende der Altersteilzeitarbeit
- das Wertguthaben aus flexibler Arbeitszeit einschließlich der Änderungen (Zu- und Abgänge); den Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift sowie den Abrechnungsmonat für jede Änderung und ein Nachweis über die getroffenen Vorkehrungen zum Insolvenzschutz; bei auf Dritte übertragenen Wertguthaben sind diese beim Dritten zu kennzeichnen.
- die Beschäftigungsart (ggf. verschlüsselt)
- bei Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Versicherungspflicht die dafür maßgebenden Angaben (ggf. verschlüsselt)
- das Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV, seine Zusammensetzung und zeitliche Zuordnung<sup>1)</sup>; ausgenommen sind Sachbezüge und Belegschaftsrabatte, soweit für sie eine Aufzeichnungspflicht nach dem Einkommensteuergesetz nicht besteht
- das beitragspflichtige Entgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung, die Zusammensetzung und zeitliche Zuordnung (mit Summierung für die Meldungen)<sup>1)</sup>
- das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt, die anzuwendende Gefahrenaristafel und die jeweilige zeitliche Zuordnung
- der Unterschiedsbetrag zwischen 90 % des Vollarbeitsentgelts und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit<sup>1)</sup>
- der Beitragsgruppenschlüssel<sup>1)</sup>
- die Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (ggf. verschlüsselt)<sup>1)</sup>
- den vom Beschäftigten zu tragenden Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, getrennt nach Beitragsgruppen<sup>1)</sup>
- die für die Erstattung von Meldungen erforderlichen Daten (soweit nicht schon in anderen Unterlagen enthalten)
- gezahltes Kurzarbeitergeld und die hierauf entfallenden beitragspflichtigen Einnahmen
- bei Entsendung ins Ausland: Eigenart und zeitliche Begrenzung der Beschäftigung
- Wertguthaben aus flexibler Arbeitszeit bis zum 31.12.2009, für die noch Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung zu entrichten sind.

Folgende Unterlagen sind seit 1.1.2022 **in elektronischer Form** zu den Entgeltunterlagen zu nehmen:

- Nachweise, aus denen die Angaben zur Versicherungsfreiheit bzw. Befreiung von der Versicherungspflicht, zur Entsendung ins Ausland, die Staatsangehörigkeit und der Aufenthaltstitel ersichtlich sind
- die Arbeitserlaubnis der Bundesagentur für Arbeit nach § 15d der Beschäftigungsverordnung oder der nach § 19c Abs. 1 des Aufenthaltsgesetzes i. V. m. § 15d der Beschäftigungsverordnung erteilte Aufenthaltstitel (ab 1.3.2024)
- die Daten der erstatteten Meldungen
- die Daten der von den Krankenkassen übermittelten Meldungen, die Auswirkungen auf die Beitragsberechnung des Arbeitgebers haben
- Erklärungen geringfügig Beschäftigter über den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit
- der Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung aufgrund einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, auf dem der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist
- die Erklärung des kurzfristig geringfügig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr
- die Erklärung des geringfügig entlohnten Beschäftigten über weitere Beschäftigungen
- die Bestätigung, dass von geringfügig entlohnten und kurzfristig Beschäftigten die Aufnahme weiterer Beschäftigungen anzuzeigen ist
- Niederschriften nach § 2 Nachweisgesetz, sowie für Seefahrtbetriebe der Heuervertrag
- der Nachweis eines Krankenversicherungsschutzes
- Kopien von Anträgen, Unterlagen, Bescheiden und gutachterlichen Äußerungen im Zusammenhang mit einem Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund sowie die Dokumentation, welchen Auftragnehmern eine Kopie der gutachterlichen Äußerung ausgehändigt wurde (vgl. hierzu das Stichwort „Scheinselbstständigkeit“ im Hauptteil des Lexikons)
- den Bescheid der Einzugsstelle über die Feststellung der Versicherungspflicht einer Beschäftigung
- die Entscheidung der Finanzbehörden, dass vom Arbeitgeber getragene oder übernommene Studiengebühren für ein Studium des Beschäftigten steuerrechtlich kein Arbeitslohn sind
- den Nachweis der Elterneigenschaft sowie den Nachweis über die Anzahl der zu berücksichtigenden Kinder im Zusammenhang mit dem Zusatzbeitrag und dem Beitragsabschlag in der sozialen Pflegeversicherung
- die Erklärung über den Auszahlungsverzicht von zustehenden Entgeltansprüchen
- Aufzeichnungen nach § 19 Abs. 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und nach § 17 Abs. 1 des Mindestlohngesetzes
- die Bescheinigung über den Bezug und die Dauer des Pflegeunterstützungsgeldes
- die Erklärung des Beschäftigten über die Inanspruchnahme einer Pflegezeit i. S. des § 3 Pflegezeitgesetz
- für Seefahrtbetriebe die Besetzungslisten sowie Seetagebücher nach § 22 des Seearbeitsgesetzes, für Binnenschiffe die Schiffsatteste und für Schiffe der Rheinschifffahrt die Rheinschifffahrtszugehörigkeitsurkunde
- Veranlagungs-, Änderungs- und Nachtragsbescheide der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung
- die Daten der übermittelten Bescheinigungen A 1 über die Fortgeltung der deutschen Rechtsvorschriften bei Entsendung
- bei einem Antrag auf Abschluss einer Ausnahmevereinbarung eine Erklärung, in welcher der Beschäftigte bestätigt, dass der Abschluss einer Ausnahmevereinbarung zur Geltung der deutschen Rechtsvorschriften nach Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 in seinem Interesse liegt,
- die schriftliche Erklärung des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 4 Satz 2 oder § 230 Abs. 9 Satz 2 SGB VI auf der der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist.

Der Arbeitgeber hat zur Prüfung der Vollständigkeit der Entgeltabrechnung für jeden Abrechnungszeitraum ein Verzeichnis aller Beschäftigten in der Sortierfolge der Entgeltunterlagen mit den folgenden Angaben und nach Einzugsstellen getrennt seit 1.1.2022 elektronisch zu erfassen und lesbar zur Verfügung zu stellen; für die Beitragsgrundlage zur Unfallversicherung erfolgt diese Erfassung nach Unternehmensnummern (seit 1.1.2022):

1) Diese Angaben sind für jeden Entgeltabrechnungszeitraum erforderlich.



- der Familien- und Vorname sowie ggf. das betriebliche Ordnungsmerkmal
- das beitragspflichtige Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung
- das in der gesetzlichen Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt mit Arbeitsstunden in der angewendeten Gefahrenaristelle bis zum gültigen Höchstjahresarbeitsverdienst des zuständigen Unfallversicherungsträgers (seit 1.1.2022)
- der Unterschiedsbetrag zwischen 90 % des Vollarbeitsentgeltes und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit
- der Beitragsgruppenschlüssel
- die Sozialversicherungstage
- der Gesamtsozialversicherungsbeitrag nach Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteilen, aufgeschlüsselt nach Beitragsgruppen
- der Summe der in der Unfallversicherung beitragspflichtigen Arbeitsentgelte mit Arbeitsstunden je Gefahrenaristelle und Anzahl der Versicherten getrennt (seit 1.1.2022)
- bei Arbeitsausfall durch Kurzarbeit:
  - das gezahlte Kurzarbeitergeld
  - die hierauf entfallenden beitragspflichtigen Einnahmen
- die beitragspflichtigen Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge
- die Umlagesätze nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz und das umlagepflichtige Arbeitsentgelt
- die Parameter für die Berechnung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld.

## 8. Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge

### a) Allgemeines

Die Höhe der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist abhängig von dem erzielten **Arbeitsentgelt**, von dem **Beitragssatz** und der **Beitragszeit**.

Die Beiträge sind unmittelbar aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt zu errechnen (vgl. „Berechnung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge“).

### b) Beitragsbemessungsgrenzen

Das Arbeitsentgelt wird nicht in unbeschränkter Höhe, sondern nur bis zu bestimmten Höchstbeträgen, den so genannten Beitragsbemessungsgrenzen für die Beitragsberechnung herangezogen. Auch in die Versicherungsnachweise der gesetzlichen Rentenversicherung sind Arbeitsentgelte nur bis zu der Beitragsbemessungsgrenze dieses Versicherungszweiges einzutragen.

Für das Kalenderjahr **2024** wurden die Beitragsbemessungsgrenzen wie folgt festgesetzt:

#### Renten- und Arbeitslosenversicherung

	alte Länder	neue Länder
Jahr	90 600,— €	89 400,— €
Monat	7 550,— €	7 450,— €
Woche	1 761,67 €	1 738,33 €
Kalendertag	251,67 €	248,33 €

#### Kranken- und Pflegeversicherung

	alte und neue Länder
Jahr	62 100,— €
Monat	5 175,— €
Woche	1 207,50 €
Kalendertag	172,50 €

Hat ein versicherungspflichtiger Arbeitnehmer nicht während des gesamten Lohnabrechnungszeitraumes gearbeitet, so ist das erzielte Arbeitsentgelt nur bis zu den Teilbeitragsbemessungsgrenzen, d. h. den Grenzen, die für den verkürzten Zeitraum gelten, beitragspflichtig. Für die Berechnung der Teilbeitragsbemessungsgrenzen gilt folgende Formel:

$$\frac{\text{Jahres-Beitragsbemessungsgrenze} \times \text{Kalendertage}}{360}$$

Die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge bei sog. Teillohnzahlungszeiträumen ist bei diesem Stichwort anhand von Beispielen erläutert. Beim Stichwort „Teillohnzahlungszeitraum“ unter Nr. 4 ist auf Seite 907 auch eine **Tabelle für die anteiligen Beitragsbemessungs-**

**grenzen** bei Teillohnzahlungszeiträumen für die alten und neuen Bundesländer abgedruckt.

Ist der Arbeitnehmer gleichzeitig für mehrere Arbeitgeber tätig, so werden die Arbeitsentgelte aus allen Beschäftigungen zusammengerechnet. Überschreitet die Summe die Beitragsbemessungsgrenze nicht, muss jeder Arbeitgeber die Beiträge von dem bei ihm erzielten Arbeitsentgelt berechnen und abführen. Überschreitet die Summe der Entgelte die Beitragsbemessungsgrenze, müssen die Arbeitsentgelte für die Beitragsberechnung nach dem Verhältnis ihrer Höhe so gekürzt werden, dass die Beitragsbemessungsgrenzen nicht überschritten werden (vgl. das Stichwort „Mehrfachbeschäftigung“).

### c) Beitragssätze

Für das Kalenderjahr **2024** gelten folgende Beitragssätze:

- Rentenversicherung	18,6 %
- Arbeitslosenversicherung	2,6 %
- Pflegeversicherung	3,4 %
- Krankenversicherung	14,6 %

Ab 1.1.2015 wurde der Beitrag zur Krankenversicherung für alle Krankenkassen einheitlich festgelegt.

Beim Krankenversicherungsbeitrag ist zu unterscheiden, zwischen

- dem **allgemeinen** Beitragssatz (14,6 %),
- dem **ermäßigten** Beitragssatz (14,0 %),
- dem Zusatzbeitrag.

Der allgemeine Beitragssatz gilt für alle Arbeitnehmer, die bei Arbeitsunfähigkeit für mindestens sechs Wochen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts haben.

Der ermäßigte Beitragssatz gilt für Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf Krankengeld haben (z. B. beschäftigte Altersrentner).

Der Zusatzbeitrag wird von jeder Kasse individuell festgesetzt.

### d) Verteilung der Beitragslast

Die Gesamtsumme der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung wird als **Gesamtsozialversicherungsbeitrag** bezeichnet. Auch wenn nicht in allen Zweigen Versicherungspflicht besteht, oder der Beitrag nur vom Arbeitgeber aufzubringen ist, wird der geschuldete Beitrag als Gesamtsozialversicherungsbeitrag bezeichnet.

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird im Regelfall je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen. Seit 1.1.2019 wird auch der Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung wieder hälftig von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen. Es sind jedoch die unter den Buchstaben e und f genannten Besonderheiten zu berücksichtigen.

	Arbeitnehmeranteil	Arbeitgeberanteil
- Rentenversicherung	9,3 %	9,3 %
- Arbeitslosenversicherung	1,3 %	1,3 %
- Pflegeversicherung	1,7 %	1,7 %
- Krankenversicherung	7,3 %	7,3 %
- Krankenversicherung (Zusatzbeitrag)		
z. B. 1,7 %	0,85 %	0,85 %

Von dem Grundsatz, dass der **Gesamtsozialversicherungsbeitrag** vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte getragen wird, gibt es folgende Ausnahmen:

- **Auszubildende und Praktikanten**; bei einem Arbeitsentgelt von nicht mehr als **325 €** monatlich hat **der Arbeitgeber** den gesamten Beitrag allein aufzubringen (vgl. das Stichwort „Auszubildende“);
- **Bezieher von Kurzarbeitergeld**; die auf das gekürzte fiktive Arbeitsentgelt entfallenden Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge hat **der Arbeitgeber** allein zu tragen (vgl. die Stichworte „Kurzarbeitergeld“ und „Saison-Kurzarbeitergeld“);
- **Altersrentner** und Pensionempfänger in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis; auch wenn diese Personen nicht der Rentenversicherungspflicht unterliegen, hat der Arbeitgeber den sonst auf ihn entfallenden Anteil zu entrichten. Für Beschäftigungen ab 1.1.2017 gilt, dass der Arbeitnehmer auf die Versicherungsfreiheit verzichten kann. In diesem Fall werden auch die Arbeitgeberanteile rentensteigernd (vgl. das Berechnungsbeispiel beim Stichwort „Rentner“ unter Nr. 5).

## B. Grundsätzliches zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

- Arbeitnehmer, die das **Lebensjahr für den Anspruch auf Regelaltersrente** vollendet haben, sind in der Arbeitslosenversicherung beitragsfrei. Vom 1.1.2017 an entfiel der bisher bei Versicherungsfreiheit von solchen Arbeitnehmern dennoch anfallende Arbeitgeberanteil. Die Regelung war bis 31.12.2021 befristet (vgl. das Stichwort „Rentner“ unter Nr. 5).
- **Beiträge zur Pflegeversicherung** bei einer Beschäftigung in Sachsen (vgl. das Stichwort „Berechnung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge“).
- Beiträge zur Rentenversicherung bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse werden besonders aufgeteilt, und zwar mit 15 % für den Arbeitgeber und 3,6 % für den Arbeitnehmer (vgl. das Stichwort „Geringfügige Beschäftigung“).
- Arbeitgeber, die mit einem **zuvor Arbeitslosen**, der das **55. Lebensjahr** vollendet hat, vor dem 1.1.2008 erstmalig ein Beschäftigungsverhältnis begründen, das ununterbrochen besteht, sind von der Zahlung des **Arbeitgeberanteils zur Arbeitslosenversicherung befreit**. Es fällt nur der Arbeitnehmeranteil an (vgl. § 418 SGB III). Diese Regelung wird in der Praxis nur noch geringe Bedeutung haben.
- Beiträge zur **Krankenversicherung** siehe Buchstabe f).

### e) Beitragszuschlag zur sozialen Pflegeversicherung für Kinderlose

Für kinderlose Versicherte ist seit 1.7.2023 in der sozialen Pflegeversicherung ein zusätzlicher Beitrag in Höhe von 0,6 % zu entrichten (vom 1.1.2022 bis 30.6.2023 0,35 %). Nähere Einzelheiten hierzu finden Sie unter dem Stichwort „Beitragszuschlag zur sozialen Pflegeversicherung für Kinderlose“.

### f) Beitragsabschlag in der sozialen Pflegeversicherung für Eltern mit mehreren Kindern

Der gesetzliche Beitragssatz ist ab 1.7.2023 von 3,05 % auf 3,4 % gestiegen. Der Beitragszuschlag für Kinderlose stieg gleichzeitig von 0,35 % auf 0,60 %. Damit ergibt sich grundsätzlich ein Beitragssatz für Kinderlose ab dem vollendeten 23. Lebensjahr von insgesamt 4,0 %.

Eltern mit mehr als einem Kind werden entlastet. Der Beitragssatz wird ab dem zweiten Kind um 0,25 % pro Kind gesenkt. Die Entlastung wird auf maximal 1,0 % begrenzt. Ab dem fünften Kind bleibt es bei einer Entlastung in Höhe eines Abschlags von insgesamt bis zu 1,0 %. Der Abschlag gilt nur bis zum Ablauf des Monats, in dem das jeweilige Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat. Einzelheiten hierzu siehe unter „Beitragsabschlag in der sozialen Pflegeversicherung für Eltern mit mehreren Kindern“.

### g) Beitragsteilung in der Krankenversicherung seit 1.1.2019

Der Gesetzgeber hat ab 1.1.2019 die Beitragslastverteilung in der Krankenversicherung erneut modifiziert.

Ab diesem Zeitpunkt werden die Beiträge zur Krankenversicherung wieder paritätisch von Arbeitnehmern und Arbeitgebern getragen. D. h., dass der jeweilige Anteil 7,3 % oder 7,0 % beträgt. Erhebt eine Krankenkasse einen kassenindividuellen Zusatzbeitrag, ist dieser für Lohnabrechnungszeiträume ab 1.1.2019 ebenfalls hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen. Einzelheiten hierzu siehe unter dem Stichwort „Zusatzbeitrag und Sozialausgleich“ im Hauptteil des Lexikons.

### h) Besonderheiten bei der Beitragsberechnung

In bestimmten Fällen ergeben sich Besonderheiten bei der Beitragsberechnung. Diese sind im Hauptteil des Lexikons unter dem betreffenden Stichwort erläutert:

- **Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt** (vgl. Einmalige Zuwendungen);
- **Krankengeldzuschüsse;**
- **Kurzarbeitergeld;**
- **Saison-Kurzarbeitergeld;**
- **Nachzahlung von Arbeitslohn;**
- **Mehrarbeitslohn/Mehrarbeitszuschläge;**
- **Mutterschaftsgeld;**
- **Unbezahlter Urlaub.**

### i) Beitragsgruppen

Die Pflichtbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung werden in ihrer Summe als „Gesamtsozialversicherungsbeiträge“ bezeichnet. Um die Gesamtsozialversicherungsbeiträge zu ermitteln, wurden Beitragsgruppen eingeführt, die aussagen, zu welchen Versiche-

rungsgruppen der Arbeitnehmer beitragspflichtig ist. In der nachstehenden Übersicht werden die Beitragsgruppen im Einzelnen aufgeführt. Kassenindividuelle Zusatzbeiträge sind unter der Beitragsgruppe zur Krankenversicherung enthalten.

Beitragsgruppen	numerisch
Beiträge zur Krankenversicherung – allgemeiner Beitrag –	1000
Beiträge zur Krankenversicherung – erhöhter Beitrag – <sup>1)</sup>	2000
Beiträge zur Krankenversicherung – ermäßigter Beitrag –	3000
Beiträge zur Krankenversicherung für geringfügig Beschäftigte (nur an die Bundesknappschaft)	6000
Beiträge zur Rentenversicherung – voller Beitrag –	0100
Beiträge zur Rentenversicherung der Angestellten – voller Beitrag – <sup>1)</sup>	0200
Beiträge zur Rentenversicherung – halber Beitrag –	0300
Beiträge zur Rentenversicherung der Angestellten – halber Beitrag – <sup>1)</sup>	0400
Beiträge zur Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte (nur an die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See)	0500
Beiträge zur Rentenversicherung der Angestellten für geringfügig Beschäftigte (nur an die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) <sup>1)</sup>	0600
Beiträge zur Arbeitsförderung – voller Beitrag –	0010
Beiträge zur Arbeitsförderung – halber Beitrag –	0020
Umlage für das Insolvenzgeld <sup>2)</sup>	0050
Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung	0001

## 9. Abführung der Sozialversicherungsbeiträge

Der Arbeitgeber hat den von ihm zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbetrag an die zuständige Einzugsstelle nachzuweisen und zu entrichten. Hierfür gelten sowohl für die Fälligkeit der Zahlung als auch den Zeitpunkt der Abgabe der Beitragsnachweis-Datensätze Fristen und Termine. Auf die detaillierten Ausführungen beim Stichwort „Abführung der Sozialversicherungsbeiträge“ im Hauptteil des Lexikons wird verwiesen.

## 10. Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen (Umlageverfahren U1 und U2)

### a) Allgemeines

Nach den Regelungen des Gesetzes über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG) erstatten die Krankenkassen den Arbeitgebern, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen, grundsätzlich 80 v. H. des für den in § 3 Abs. 1 und 2 und den in § 9 Abs. 1 EFZG bezeichneten Zeitraum an Arbeitnehmer fortgezählten Arbeitsentgelts sowie darauf entfallende Arbeitgeberbeitragsanteile und die Beitragszuschüsse der Arbeitgeber (U1-Verfahren) sowie – unabhängig von der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer – den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG und das bei Beschäftigungsverboten nach § 18 MuSchG gezahlte Arbeitsentgelt (Mutterschutzlohn) sowie darauf entfallende Arbeitgeberbeitragsanteile und die Beitragszuschüsse der Arbeitgeber (U2-Verfahren).

### b) Zuständige Ausgleichskasse

Zur Erstattung ist jeweils die Krankenkasse verpflichtet, bei der der Arbeitnehmer versichert ist, sofern eine Mitgliedschaft bei einer Krankenkasse nicht besteht, die zuständige Einzugsstelle für die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung, sofern sich eine Zuständigkeit danach nicht ergibt, die Krankenkasse, die der Arbeitgeber gewählt hat. Für geringfügig Beschäftigte ist die Minijob-Zentrale, unabhängig davon, ob und bei welcher Krankenkasse die Krankenversicherung des geringfügig Beschäftigten durchgeführt wird, für das Erstattungsverfahren zuständig. Bei freiwilligen Mitgliedern der landwirtschaftlichen Krankenkas-

1) Nur bis 31.12.2007 bzw. 2004 zu verwenden.

2) Gilt nur für den Beitragsnachweis; für das Meldeverfahren ist keine gesonderte Beitragsgruppe vorgesehen.

se und bei saisonal beschäftigten Nebenerwerbslandwirten, die Mitglied der landwirtschaftlichen Krankenkasse sind, wählt der umlagepflichtige Arbeitgeber die Ausgleichskasse.

### c) Beteiligte Arbeitgeber

Arbeitgeber ist derjenige, der über die Arbeitskräfte, ihre Einstellung, Verwendung und Entlassung verfügen kann, der Art und Weise der Arbeit bestimmt, für dessen Rechnung Arbeitsentgelt gezahlt wird und dem der Erfolg der Arbeit zugutekommt. Zu den erstattungsberechtigten und umlagepflichtigen Arbeitgebern gehören im U1-Verfahren nur Arbeitgeber, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Hierzu zählen auch solche Arbeitgeber, die nur Personen beschäftigen (z. B. Auszubildende und/oder schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX), die aufgrund der vorgeschriebenen Zählweise nicht auf die Gesamtzahl der Beschäftigten eines Arbeitgebers anzurechnen sind. Am U2-Verfahren nehmen – unabhängig von der Beschäftigtenzahl – grundsätzlich alle Arbeitgeber teil. Dies gilt selbst für Betriebe, die nur männliche Arbeitnehmer beschäftigen und insofern Aufwendungen für Arbeitgeberleistungen nach dem Mutterschutzgesetz nicht geltend machen können (vgl. Urteile des BSG vom 24.6.1992 – 1 RK 34/91 und 1 RK 37/91 –, USK 92117).

Anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen (§ 219 SGB IX) sind hinsichtlich der Personen, die im Eingangsverfahren oder im Berufsbildungsbereich der Werkstatt untergebracht sind, nicht als Arbeitgeber anzusehen. Wählen behinderte Menschen, für die die Teilhabemaßnahme in einer Werkstatt für behinderte Menschen (§ 226 SGB IX) in Betracht kommt, nach § 62 SGB XI in Verbindung mit § 60 Abs. 1 SGB IX die Durchführung der Maßnahme bei einem „anderen Anbieter“ im Sinne von § 60 Abs. 2 SGB IX, gilt dieser ebenfalls nicht als Arbeitgeber. Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation (§ 51 SGB IX) sind hinsichtlich der Teilnehmer an Leistungen in derartigen Einrichtungen keine Arbeitgeber im Sinne des AAG. Botschaften und Konsulate ausländischer Staaten in der Bundesrepublik Deutschland nehmen nicht an dem Ausgleichsverfahren teil; die nach § 28m Abs. 1 SGB IV bestehende Verpflichtung für den Beschäftigten zur Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages bei Nichterfüllung der Zahlungspflicht des Arbeitgebers kann bei einer reinen Arbeitgeberversicherung nicht auf den Arbeitnehmer übertragen werden.

Bestimmte Arbeitgeber sind von den Ausgleichsverfahren generell ausgeschlossen (vgl. BSt. t. „Ausnahmevorschriften“).

### d) Feststellung der erstattungsberechtigten und umlagepflichtigen Arbeitgeber

Für die Teilnahme am U1-Verfahren ist bei der Prüfung, ob der Arbeitgeber nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt, von der Gesamtzahl der im Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer auszugehen. Dies bedeutet, dass bei der Feststellung der Arbeitnehmerzahl grundsätzlich alle Arbeitnehmer des Betriebes zu berücksichtigen sind. Im U2-Verfahren bedarf es keiner speziellen Feststellung der erstattungsberechtigten und umlagepflichtigen Arbeitgeber, da unabhängig von der Beschäftigtenzahl grundsätzlich alle Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen teilnehmen.

Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf der Grundlage des Entgeltfortzahlungsgesetzes haben, sind bei der Ermittlung der Gesamtzahl der Beschäftigten des Arbeitgebers grundsätzlich zu berücksichtigen. Nicht auf die Gesamtzahl der Beschäftigten eines Arbeitgebers anzurechnen sind folgende Personen:

- Auszubildende, einschließlich Personen, die ein in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum ausüben, und Volontäre (vgl. § 1 Abs. 1 AAG)
- Teilnehmer an einem Freiwilligendienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz (JFDG) (freiwilliges soziales Jahr/freiwilliges ökologisches Jahr) oder an einem Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG)
- im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zum Stamarbeitgeber im Inland aufgelöst und ein neuer Arbeitsvertrag mit dem ausländischen Arbeitgeber begründet, oder deren Arbeitsvertrag zum Stamarbeitgeber im Inland ruht und daneben ein zusätzlicher Arbeitsvertrag mit dem ausländischen Arbeitgeber abgeschlossen wird (dadurch keine Entgeltzahlung bzw. Entgeltfortzahlung durch inländischen Arbeitgeber)
- schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX (vgl. § 3 Abs. 1 Satz 5 AAG); hierunter fallen auch die ihnen nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten Personen

- Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen in arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen
- Menschen mit Behinderungen im Eingangsverfahren oder im Berufsbildungsbereich von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen
- Heimarbeiter nach § 1 Abs. 1 Buchstabe a Heimarbeitsgesetz, es sei denn, durch Tarifvertrag ist bestimmt, dass sie anstelle der Zuschläge nach § 10 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EFZG im Falle der Arbeitsunfähigkeit wie Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erhalten
- Vorstandsvorsitzende, Vorstandsmitglieder
- GmbH-Geschäftsführer (auch Gesellschafter-Geschäftsführer) und Fremdgeschäftsführer
- Ordensangehörige, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe religiöser oder karitativer Art bestimmt ist (insbesondere Mitglieder von Orden, Kongregationen der katholischen Kirche, evangelische Diakonissen sowie Novizen und Postulanten)
- ausländische Saisonarbeitskräfte, die im Besitz einer Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften des Wohn- oder Herkunftsstaates sind (A1) und im Rahmen dessen auch Anspruch auf Geldleistungen im Krankheitsfall und bei Mutterschaft nach Maßgabe der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 haben
- Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie in sonstigen Freistellungen von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung von Bezügen (einschließlich Freistellungen, die auf einer Wertguthabeneinbarung entsprechend § 7b SGB IV beruhen), wenn mit dem Ende der Freistellung ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verbunden ist
- bei Insolvenz des Unternehmens von der Arbeit freigestellte Arbeitnehmer
- Bezieher von Vorruhestandsgeld
- Personen in Elternzeit oder Pflegezeit bei vollständiger Freistellung
- mitarbeitende Familienangehörige eines landwirtschaftlichen Unternehmers (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 KVLG 1989)

Hat ein Arbeitgeber als natürliche Person mehrere Betriebe, dann ist die Frage, ob er am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teilnimmt, einheitlich für alle Betriebe zu beurteilen. Das geschieht in der Weise, dass die Zahl der in den einzelnen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer zusammengerechnet wird. Dies gilt selbst dann, wenn der Betrieb seinen Sitz im Ausland hat; es kommt nicht darauf an, ob sich dieser ausländische Sitz in einem Land befindet, mit dem ein „Sozialversicherungsabkommen“ besteht oder nicht. Seinem Wortlaut nach stellt § 1 Abs. 1 AAG bei der Frage nach der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer allein auf die Person des Arbeitgebers ab. Auf wie viele Betriebe sich die Arbeitnehmer verteilen, ist unerheblich (vgl. Urteil des BSG vom 16.12.1980 – 3 RK 18/78 –, USK 80279). Dabei sind auch die im Haushalt des Arbeitgebers tätigen Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Bei juristischen Personen mit rechtlicher Selbstständigkeit ist dagegen eine eigenständige Beurteilung nach § 1 Abs. 1 in Verbindung mit § 3 Abs. 1 Satz 2 AAG anzustellen, unabhängig davon, ob sie gegebenenfalls einem Konzern angehören oder – im Falle einer GmbH – ob die einzige Gesellschafterin (Trägersgesellschaft) ebenfalls Arbeitnehmer beschäftigt bzw. einen wesentlich höheren Personalbestand hat (vgl. Urteil des BSG vom 30.10.2002 – B 1 KR 19/01 R –, USK 2002-37).

Bei der Feststellung der Gesamtzahl der Arbeitnehmer werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer Arbeitszeit berücksichtigt. Arbeitnehmer, die wöchentlich regelmäßig

- nicht mehr als 10 Stunden zu leisten haben, mit dem Faktor 0,25,
- nicht mehr als 20 Stunden zu leisten haben, mit dem Faktor 0,5 und
- nicht mehr als 30 Stunden zu leisten haben, mit dem Faktor 0,75

angesetzt. Dabei ist stets von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auszugehen. Schwankt die Arbeitszeit von Woche zu Woche, dann ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für die einzelnen Kalendermonate im Wege einer Durchschnittsberechnung zu ermitteln.

### e) Feststellungsverfahren

Die Krankenkassen haben die Teilnahme des Arbeitgebers am U1-Verfahren jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres für die Dauer dieses Kalenderjahres festzustellen, wobei der Arbeitgeber der zuständigen Krankenkasse die für die Durchführung des Ausgleichs erforderlichen Angaben zu machen hat. Zuständige Krankenkasse ist die Krankenkasse, die auch gegenüber dem Arbeitgeber zur Erstattung seiner Aufwendungen verpflichtet ist und an die Arbeitgeber die Umlagen abzuführen haben. Abweichende Vereinbarungen in den Fällen der Aufgabenüber-

tragung sind grundsätzlich zulässig. Der GKV-Spitzenverband regelt das Nähere über die Durchführung des Feststellungsverfahrens. Auf dieser Grundlage wird festgelegt, dass es grundsätzlich keiner förmlichen Feststellung der Krankenkasse über die Teilnahme eines Arbeitgebers am Ausgleichsverfahren bedarf. Die Teilnahme des Arbeitgebers am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen ergibt sich unmittelbar aus dem AAG (vgl. § 3 Abs. 1 Sätze 2 bis 4 AAG) und ist nicht von einem rechtsbegründenden Verwaltungsakt der Krankenkasse abhängig. Die Feststellung hat somit lediglich deklaratorischen Charakter (vgl. u. a. Urteil des BSG vom 16.12.1980 – 3 RK 18/79 –, USK 80259 sowie Gesetzesbegründung zu § 3 AAG). Die Umlagepflicht kraft Gesetzes entsteht, sobald die Betriebsgröße den Arbeitnehmergrenzwert unterschreitet (vgl. Urteil des BSG vom 12.3.1996 – 1 RK 11/94 –, USK 9656). Dieser Verfahrensregelung steht jedoch nicht entgegen, dass eine grundsätzlich für die Feststellung zuständige Krankenkasse auf Wunsch des Arbeitgebers, beispielsweise bei Betriebserrichtung, diesem einen entsprechenden Feststellungsbescheid erteilt. Der hiernach von einer Krankenkasse erteilte Feststellungsbescheid gilt gegenüber allen Krankenkassen. Die Feststellung über die Teilnahme am Ausgleichsverfahren hat der Arbeitgeber jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres zu treffen; sie gilt für das gesamte Kalenderjahr. Die von dem Arbeitgeber oder der Krankenkasse vorgenommene Feststellung bleibt auch dann maßgebend, wenn sich im laufenden Kalenderjahr die Beschäftigtenzahl erheblich ändert. Wird ein Arbeitgeber mit Beginn eines neuen Kalenderjahres in das Ausgleichsverfahren einbezogen und zählte er im vorausgegangenen Kalenderjahr nicht zum Kreis der erstattungsberechtigten Arbeitgeber, dann entsteht der Erstattungsanspruch für die Zeit vom 1.1. des Kalenderjahres an; dies gilt auch für die vor dem 1.1. eingetretenen Fälle der Entgeltfortzahlung. Endet die Teilnahme am Ausgleichsverfahren mit Ablauf des Kalenderjahres, so endet auch der Erstattungsanspruch mit dem 31.12. dieses Kalenderjahres; dies gilt auch, wenn die tatsächliche Entgeltfortzahlung an den Arbeitnehmer über den 31.12. hinaus geleistet wird. Der Arbeitgeber nimmt am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teil, wenn er in dem der Feststellung vorausgegangenen Kalenderjahr für einen Zeitraum von mindestens acht Kalendermonaten, der nicht zusammenhängend zu verlaufen braucht, nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt hat. Bei dieser Feststellung ist jeweils von der Zahl der am Ersten des Kalendermonats beschäftigten Arbeitnehmer auszugehen. Arbeitgeber, deren Betrieb nicht während des ganzen, der Feststellung vorausgegangenen Kalenderjahres bestanden hat, nehmen am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teil, wenn sie während des Zeitraumes des Bestehens des Betriebes in der überwiegenden Zahl der Kalendermonate nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt haben. Auch bei dieser Feststellung ist jeweils von den Verhältnissen am Ersten des Kalendermonats auszugehen. Bei Errichtung eines Betriebes im Laufe eines Kalenderjahres nimmt der Arbeitgeber in diesem Kalenderjahr am Ausgleichsverfahren teil, wenn nach der Art des Betriebes anzunehmen ist, dass während der überwiegenden Zahl der noch verbleibenden Monate dieses Kalenderjahres nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Die voraussichtliche Zahl der Arbeitnehmer ist sorgfältig zu schätzen. Die danach getroffene Entscheidung bleibt auch dann für das gesamte Kalenderjahr maßgebend, wenn später die tatsächlichen Verhältnisse von der Schätzung abweichen. Einer Errichtung steht die Übernahme eines Betriebes durch einen anderen Arbeitgeber gleich, wenn ein neuer Betrieb entstanden ist. Im Falle eines Betriebsübergangs, bei dem infolge eines Rechtsgeschäfts der Betrieb die Person des Betriebsinhabers wechselt und ein neuer Rechtsträger die wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt, bleibt die für das laufende Kalenderjahr getroffene Feststellung maßgebend. Ist vom Übergang nur ein Betriebsteil betroffen, ist die Teilnahme von Ausgleichsverfahren neu festzustellen. Von der Errichtung eines Betriebes ist ebenfalls auszugehen, wenn im Falle der Insolvenz ein Insolvenzverwalter eingesetzt wird, der in die Arbeitgeberstellung einrückt und sämtliche hiermit verbundenen Rechte und Pflichten wahrnimmt, und die Anzahl der weiterbeschäftigten Arbeitnehmer nunmehr den Grenzwert von 30 Beschäftigten nicht überschreitet; die freigestellten Arbeitnehmer sind aufgrund ihres faktisch nicht vorhandenen Entgeltfortzahlungsanspruches nicht anzurechnen, gleichwohl sind für sie die Umlagen abzuführen.

### f) Erstattungsfähige Aufwendungen

Dem Arbeitgeber werden die in § 1 Abs. 1 und Abs. 2 AAG konkret aufgeführten Aufwendungen, die er aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit oder aus Anlass der Mutterschaft an seine Arbeitnehmer zu zahlen hat, erstattet. Bei der Erstattung des fortgezählten Arbeitsentgelts und des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld ist vom arbeitsrechtlichen Entgeltbegriff auszugehen. Zum Arbeitsentgelt in diesem Sinne zählen grundsätzlich alle Zuwendungen, die nach ihrer Zweckbestimmung zumindest auch als Gegenleistung für geleistete oder noch zu leistende Arbeit auf-

zufassen sind (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 15.4.1997 – 1 RK 13/96 –, USK 97132). Ob es sich bei den vorgenannten Aufwendungen um Arbeitsentgelt handelt, das im Sinne der Sozialversicherung beitragspflichtig ist, ist für die Qualifizierung als erstattungsfähiges Arbeitsentgelt nicht ausschlaggebend. Entscheidend ist vielmehr, dass es sich um Aufwendungen des Arbeitgebers handelt, zu denen er nach den einschlägigen tarif- oder arbeitsrechtlichen Regelungen auch in dem Zeitraum der Entgeltfortzahlung oder eines Beschäftigungsverbots verpflichtet ist und diese mithin zu den entgeltlichen Ansprüchen im Sinne der maßgebenden Regelungen des EFZG und des MuSchG gehören. Die Erstattungsregelungen knüpfen an das vom Arbeitgeber nach dem EFZG fortgezählte Arbeitsentgelt sowie an den nach dem MuSchG gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und an das bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt an, ohne dass das AAG weitere oder eigenständige Bestimmungen zur Ermittlung des Erstattungsbetrags enthält. Ob ein – auch der Höhe nach – rechtmäßiger Anspruch auf das fortgezählte Arbeitsentgelt oder den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach Maßgabe der gesetzlichen Regelungen besteht, ist in erster Linie eine arbeitsrechtlich zu klärende (Vor-)Frage. Wird durch den Arbeitgeber nach Prüfung der Sach- und Rechtslage ein rechtmäßiger Anspruch auf das fortgezählte Arbeitsentgelt oder den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld erkannt, ist diese Beurteilung grundsätzlich auch im Erstattungsverfahren von den Krankenkassen zu beachten. Das legt nahe, die für die Berechnung des Zuschusses maßgebenden (arbeitsrechtlichen) Grundsätze auch für das Erstattungsverfahren nach dem AAG entsprechend anzuwenden.

### g) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (U1-Verfahren)

Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen gehört nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 AAG das nach § 3 Abs. 1 und 2 EFZG sowie das an Arbeitnehmer nach § 9 Abs. 1 EFZG fortgezählte Arbeitsentgelt, dessen Höhe sich nach den Grundsätzen des § 4 EFZG bestimmt. Die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts bestimmt § 4 Abs. 1 EFZG nach dem Entgeltausfallprinzip. Danach ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt, mithin grundsätzlich die volle Vergütung einschließlich etwaiger Zuschläge, fortzuzahlen (vgl. u. a. Urteil des BAG vom 14.1.2009 – 5 AZR 89/08 – DB 2009 S. 909). Die Methode zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts bzw. zur Bestimmung des fortgezählten Arbeitsentgelts richtet sich nach den konkreten arbeitsrechtlichen Gegebenheiten, die für den Arbeitnehmer gelten. Danach ist eine arbeits-, werk- oder kalendertägliche Berechnungsweise möglich. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gehört nicht zu den erstattungsfähigen Aufwendungen. Dies ergibt sich zum einen daraus, dass Leistungen, die nicht an die Erbringung der Arbeitsleistung in einem bestimmten Zeitabschnitt gekoppelt sind, sondern hiervon unabhängig aus besonderem Anlass gezahlt werden, bei der Bemessung des fortzuzahlenden Entgelts nach dem Entgeltausfallprinzip ohnehin unberücksichtigt bleiben, und zum anderen aus dem Willen des Gesetzgebers, ein Ungleichgewicht zwischen Beitrag (bei der Umlagebemessung bleiben Einmalzahlungen außen vor) und Leistung zu verhindern (vgl. Gesetzesbegründung zu § 7 AAG in Bundestags-Drucksache 16/39, Seite 13). Bei der Erstattung ist vom Bruttoarbeitsentgelt auszugehen. Das bedeutet, dass zu den erstattungsfähigen Aufwendungen auch gesetzliche Entgeltabzüge (Lohn- und Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag, Arbeitnehmerbeitragsanteile zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) sowie vermögenswirksame Leistungen und Beiträge für die betrieblichen Versorgungseinrichtungen gehören. Darüber hinaus sind gepfändete, verpfändete, abgetretene oder auf Dritte übergeleitete Entgeltbestandteile erstattungsfähig. Bei der Erstattung von Sachbezügen sind die nach § 17 SGB IV festgesetzten Werte maßgebend. Ferner ist die Vergütung an Volontäre und Praktikanten erstattungsfähig. Gemeint sind Volontäre und Praktikanten, die nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, sondern eingestellt werden, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) handelt (Vertragsverhältnis im Sinne des § 26 BBiG). Hierunter fallen nicht solche Praktikanten, die ein Praktikum als Bestandteil einer Fachschul- oder Hochschulausbildung absolvieren und nicht unter das BBiG fallen. Die Höhe des zu erstattenden Arbeitsentgelts kann durch eine Satzungsregelung entsprechend § 9 Abs. 2 AAG u. a. auf die Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt werden. Arbeitsentgelt, das nicht auf der Grundlage bzw. nicht für den im EFZG bezeichneten Zeitraum fortgezahlt wird, ist nicht erstattungsfähig. Dazu gehört beispielsweise Arbeitsentgelt, das

- auf der Grundlage tarifvertraglicher Regelungen für einen Zeitraum von mehr als sechs Wochen fortgezahlt wird
- entgegen der Bestimmung des § 3 Abs. 3 EFZG in den ersten vier Wochen eines Beschäftigungsverhältnisses gezahlt wird

- nach § 3a EFZG in Fällen einer Spende von Organen oder Geweben oder einer Blutspende zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen fortgezahlt wird
- bei Erkrankung des Kindes nach § 616 BGB oder nach § 19 BBiG gezahlt wird
- ohne Beachtung der Anrechnungsregelung des § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG fortgezahlt wird (z. B. bei den zur Berufsausbildung Beschäftigten unter ergänzender Heranziehung des § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b BBiG)

Das bei krankheitsbedingter Einstellung der Arbeitsleistung im Laufe eines Arbeitstages bzw. einer Arbeitsschicht (weiter) gezahlte Arbeitsentgelt (für die ausgefallenen Arbeitsstunden dieses Tages bzw. dieser Schicht) stellt nach herrschender Rechtsmeinung keine Entgeltfortzahlung im Sinne des EFZG dar. Aus diesem Grunde ist es nach den Regelungen des AAG nicht erstattungsfähig. Ein Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung erfolgt frühestens ab dem Folgetag für die weitere Zeit der Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. In den Fällen, in denen die Krankenkasse aufgrund einer Satzungsregelung den erstattungsfähigen Betrag der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf die Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt und darüber hinaus Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag unter Beachtung der Beitragsbemessungsgrenze pauschal oder nach den tatsächlichen Beitragsanteilen erstattet, ist das erstattungsfähige Arbeitsentgelt (auch als Grundlage zur Ermittlung der Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag) entsprechend den Grundsätzen des § 22 Abs. 2 Satz 1 SGB IV zu ermitteln. Danach werden das im maßgebenden Monat tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt und die Entgeltfortzahlung nach dem Verhältnis ihrer Höhe so zueinander vermindert, dass sie zusammen höchstens die Beitragsbemessungsgrenze erreichen. Eine Begrenzung des erstattungsfähigen Arbeitsentgelts auf ein  $\frac{1}{30}$  der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze für den Kalendertag findet somit – ungeachtet der arbeits-, werk- oder kalendertäglichen Berechnungsweise der Entgeltfortzahlung – nicht statt. Die vorstehend beschriebene Verfahrensweise übernimmt die Systematik zur Berechnung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags. Dieser wird nicht kalendertäglich berechnet, sondern je Kalendermonat für die Kalendertage, an denen eine versicherungspflichtige Beschäftigung besteht. Besteht eine versicherungspflichtige Beschäftigung für den gesamten Kalendermonat, ist das aus der Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze die Berechnungsbasis. Wie sich das Arbeitsentgelt dabei zusammensetzt oder für welche Zeitabschnitte des Monats es erzielt wird, ist für die Beitragsberechnung unbedeutend. Die für Zwecke der Erstattung erforderliche Begrenzung der innerhalb des Kalendermonats gezahlten Entgelte findet nicht zeitraumbezogen statt, sondern entsprechend den Grundsätzen des § 22 Abs. 2 Satz 1 SGB IV im Verhältnis der Arbeitsentgelte untereinander; dabei wird davon ausgegangen, dass die Entgeltfortzahlung keinen anderen Rang einnimmt als das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt. Die Krankenkassen haben in diesen Fällen mithin sicherzustellen, dass die Erstattung nicht allein deshalb abgewiesen wird, weil das fortgezahlte Arbeitsentgelt für den Erstattungszeitraum bzw. die darauf entfallenden Arbeitgeberanteile die für den beantragten Zeitraum nach Kalendertagen ermittelte anteilige Beitragsbemessungsgrenze übersteigt.

### h) Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten/Mutterschutzlohn (U2-Verfahren)

Dem Arbeitgeber ist der nach § 20 Abs. 1 MuSchG gezahlte Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von den Krankenkassen zu erstatten. Hierbei handelt es sich um den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, den der Arbeitgeber für die Dauer von grundsätzlich sechs Wochen vor dem maßgeblichen Tag der Entbindung, den Entbindungstag sowie für die Dauer von acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung gezahlt hat. Außerdem ist dem Arbeitgeber das nach § 18 MuSchG gezahlte Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten (Mutterschutzlohn) von den Krankenkassen zu erstatten. Hierbei handelt es sich um das Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen fortzahlt, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden dürfen. Im Unterschied zu dem bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall angewandten Entgeltausfallprinzip richtet sich die Höhe des bei einem Beschäftigungsverbot fortzuzahlenden Arbeitsentgelts (als Grundlage für die Berechnung des Erstattungsanspruchs im U2-Verfahren) nach dem sog. Bezugs- oder Referenzprinzip. Danach ist als Arbeitsentgelt ein Betrag in der Höhe zu zahlen, der sich für die Zeit des Beschäftigungsverbots anhand des Durchschnittsverdienstes der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft errechnet. Das erstattungsfähige Arbeitsentgelt ist nicht auf eine der Beitragsbemessungsgrenzen zu begrenzen.

Erstattungsfähig ist auch das Arbeitsentgelt, das Arbeitnehmerinnen erhalten, die wegen eines Beschäftigungsverbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechseln und dadurch einen geringeren Verdienst erzielen. Es werden auch die Entgeltbestandteile ersetzt, die der Arbeitgeber für die Arbeitnehmerin an Dritte gezahlt hat, beispielsweise vermögenswirksame Leistungen oder Beiträge für betriebliche Versorgungseinrichtungen. Sonderzuwendungen, die während eines Beschäftigungsverbots zur Auszahlung kommen, können nicht erstattet werden.

Aufwendungen, die ein Arbeitgeber im Falle der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten leistet, um dem Arbeitnehmer oder diesem nahestehende Personen für den Fall der Invalidität, des Alters oder des Todes abzusichern, zählen zum Arbeitsentgelt. Folglich gehören Zuwendungen des Arbeitgebers an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen grundsätzlich zu den erstattungsfähigen Aufwendungen nach dem AAG. Darüber hinaus zählen auch Zuwendungen an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung zu den erstattungsfähigen Aufwendungen (z. B. ZVK- oder VBL-Umlagen); die sich nach den Regelungen der SvEV ergebenden beitragsrechtlich relevanten Hinzurechnungsbeträge nach § 1 Abs. 1 Satz 3 und 4 SvEV bleiben unberücksichtigt, d. h. die Arbeitgeberumlagen sind im Erstattungsfall weder auf diese Beträge zu begrenzen noch sind die Hinzurechnungsbeträge – einschließlich der darauf anfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile – zusätzlich erstattungsfähig. Ebenfalls nicht erstattungsfähig ist die vom Arbeitgeber übernommene Pauschalsteuer nach § 40b EStG. Bei der Berechnung des erstattungsfähigen Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 20 Abs. 1 MuSchG sind die vom Arbeitgeber im Ausgangszeitraum geleisteten Zuwendungen zu einer betrieblichen Altersversorgung des Arbeitnehmers zunächst dem Bruttoarbeitsentgelt zuzurechnen; dadurch erhöht sich das – um die gesetzlichen Abzüge verminderte – Nettoarbeitsentgelt. Insofern sind die vom Arbeitgeber geleisteten Zuwendungen zu einer betrieblichen Altersversorgung im Erstattungsverfahren zu berücksichtigen. Die im Falle einer Entgeltumwandlung dem Arbeitgeber ersparten Anteile an Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die in pauschalierter Form zugunsten des Arbeitnehmers an die Versorgungseinrichtung (Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung) weiterzuleiten sind (§ 1a Abs. 1a BetrAVG; Inkrafttreten am 1.1.2019), gehören zu den erstattungsfähigen Aufwendungen im Sinne des AAG. Gleiches gilt bei einer reinen Beitragszusage für den an die Versorgungseinrichtung als Arbeitgeberzuschuss nach § 23 Abs. 2 BetrAVG weiterzuleitenden Betrag. Die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt erbrachten Arbeitgeberbeiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung nach § 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG sind im Erstattungsverfahren ebenfalls zu berücksichtigen. Die Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers zu einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung gehören hingegen nicht zu den erstattungsfähigen Aufwendungen. Zwar stellen die Finanzierungsanteile der Arbeitnehmer, die in dem Gesamtversicherungsbeitrag des Arbeitgebers an eine Pensionskasse enthalten sind, nach dem Urteil des Bundesfinanzhofs vom 9.12.2010 – VI R 57/08 –, USK 2010-214, steuerrechtlich einen Beitrag des Arbeitgebers dar. Wirtschaftlich betrachtet handelt es sich aber um Beiträge des Arbeitnehmers, mit der Folge, dass eine Erstattung im Rahmen des AAG ausscheidet. Sonderzahlungen des Arbeitgebers nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 2 bis 4 EStG an umlagefinanzierte Pensionskassen zur Deckung eines finanziellen Fehlbetrags (sog. Sanierungsgelder) sind nicht erstattungsfähig. Es handelt sich hierbei um Arbeitgeberzahlungen, die nicht als Gegenleistung für geleistete oder noch zu leistende Arbeit zu betrachten sind und somit in keinem unmittelbaren Zusammenhang zu dem fortgezahlten Arbeitsentgelt an die Arbeitnehmer stehen.

Die über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe von den Arbeitgebern abzuführenden Beiträge an die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) stellen keine Zuwendungen des Arbeitgebers dar, die nach ihrer Zweckbestimmung als Gegenleistung für geleistete oder noch zu leistende Arbeit aufzufassen sind. Es handelt sich hierbei um kein Entgelt im Sinne des AAG, sodass eine Erstattung der an die SOKA-BAU zu Gunsten der ULAK abzuführenden Beiträge im Rahmen der AAG-Verfahren ausscheidet. Die Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer einschließlich der damit einhergehenden Urlaubsvergütungen bestehen nach dem Bundesurlaubsgesetz sowie den ergänzenden tarifvertraglichen Regelungen im Baugewerbe gegenüber dem jeweiligen Arbeitgeber; originäre Ansprüche gegenüber der ULAK bestehen seitens des einzelnen Arbeitnehmers – abgesehen von den Sonderfällen der Urlaubsabgeltungen und Entschädigungszahlungen – grundsätzlich nicht. Vielmehr werden dem Arbeitgeber die von diesem an den Arbeitnehmer ausgezahlten Urlaubsvergütungen von der SOKA-BAU erstattet; die ULAK tritt damit als eine Art Arbeitgeberversicherung zur Finanzierung der dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubsvergütungen auf.

Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen gehören nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 Nr. 3 AAG auch die auf die an Arbeitnehmer fortgezählten Arbeitsentgelte entfallenden und von den Arbeitgebern zu tragenden Beitragsanteile zur Bundesagentur für Arbeit, zur gesetzlichen Krankenversicherung, zur gesetzlichen Rentenversicherung, zur sozialen Pflegeversicherung und die Beitragszuschüsse nach § 257 SGB V, § 61 SGB XI und § 172a SGB VI. Hat der Arbeitgeber die Beiträge für Auszubildende in voller Höhe zu tragen (sogenannte Geringverdiener, vgl. § 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB IV), dann ist der Gesamtbetrag in die Erstattung einzubeziehen. Nicht erstattungsfähig sind dagegen die vom Arbeitgeber allein aufzubringenden Umlagebeträge nach § 7 AAG und die Insolvenzgeldumlage nach § 358 Abs. 1 SGB III. Beginnt oder endet die Entgeltfortzahlung während eines Entgeltabrechnungszeitraums (im U1-Verfahren) bzw. hat das Beschäftigungsverbot nur für einzelne Tage des Entgeltabrechnungszeitraums bestanden (im U2-Verfahren), sind die erstattungsfähigen Arbeitgeberbeitragsanteile nach den Grundsätzen für die Beitragsberechnung bei Teilentgeltzahlungszeiträumen zu ermitteln; insbesondere sind hierbei die Beitragsbemessungsgrenzen zu beachten. Wird während der Arbeitsunfähigkeit eine Sonderzuwendung gewährt, so sind die darauf entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile nicht erstattungsfähig. Die für die Erstattung zu berücksichtigenden Arbeitgeberbeitragsanteile sind vielmehr aus dem ohne die Sonderzuwendung verbleibenden Arbeitsentgelt, also dem nach den § 3 Abs. 1 und 2 sowie § 9 Abs. 1 EFZG fortzuzahlenden Arbeitsentgelt, zu berechnen. Erstattungsfähig sind ferner nicht die Arbeitgeberbeitragsanteile, die auf fortgezahltes fiktives Arbeitsentgelt zur Rentenversicherung entfallen. Auch die von den Arbeitgebern für geringfügig entlohnte Beschäftigte gezahlte Pauschsteuer wird nicht erstattet. Im U1-Verfahren sind Beschränkungen der Erstattung möglich. Beginnt oder endet ein Beschäftigungsverbot im Laufe eines Monats und übersteigen das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt und das Arbeitsentgelt nach § 18 MuSchG zusammen die Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung, ist hinsichtlich der Erstattung zunächst danach zu differenzieren, ob die Krankenkasse aufgrund einer Satzungsregelung Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag pauschal erstattet, ohne die Beitragsbemessungsgrenze zu beachten, oder unter Beachtung der Beitragsbemessungsgrenze pauschal oder nach den tatsächlichen Beitragsanteilen erstattet. Im ersten Falle werden die auf das Arbeitsentgelt nach § 18 MuSchG (Mutterschutzlohn) entfallenden Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag pauschal berücksichtigt. Im zweiten Falle ist das Arbeitsentgelt als Grundlage zur Ermittlung der Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag entsprechend den Grundsätzen des § 22 Abs. 2 Satz 1 SGB IV zu ermitteln. Danach werden das im maßgebenden Monat tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt und das Arbeitsentgelt nach § 18 MuSchG nach dem Verhältnis ihrer Höhe so zueinander vermindert, dass sie zusammen höchstens die Beitragsbemessungsgrenze erreichen. Das zuvor beschriebene Verfahren zur Ermittlung der erstattungsfähigen Aufwendungen ist auch in den Fällen anzuwenden, in denen werdende und stillende Mütter wegen eines Beschäftigungsverbots teilweise mit der Arbeit aussetzen und Arbeitsentgelt nach § 18 MuSchG sowie Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu erstatten sind. Auch diese Zulagen stellen laufendes Arbeitsentgelt dar und nehmen den gleichen Rang ein wie das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt.

### j) Aderweitige Erstattungsansprüche

Nach § 16g Bundesversorgungsgesetz (BVG) werden privaten Arbeitgebern Aufwendungen für die Fortzahlung des Arbeitsentgelts an arbeitsunfähig aus dem Dienst entlassene Soldaten und Grenzschutzdienstpflichtige – einschließlich der darauf entfallenden vom Arbeitgeber getragenen und abgeführten Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung – erstattet, wenn die Gesundheitsschädigung dieses Personenkreises durch eine Schädigung im Sinne des Soldatenversorgungsgesetzes oder des Gesetzes über die Bundespolizei verursacht worden ist. In diesen Fällen entfällt eine Erstattung nach § 1 Abs. 1 AAG. Die Arbeitsunfähigkeit muss ferner nicht nur auf den Dienst nach einem der genannten Dienstpflichtgesetze zurückzuführen sein, sondern auch bereits am Tage nach Beendigung des Dienstverhältnisses und damit in unmittelbarem Anschluss an das Dienstverhältnis bestanden haben. Außerdem muss das Arbeitsverhältnis, aufgrund dessen der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fortzuzahlen hat, schon vor Beginn des Dienstverhältnisses begründet worden sein, nach den Vorschriften des Arbeitsplatzschutzgesetzes während der Dienstverpflichtung geruht haben und nach Beendigung des Dienstverhältnisses fortgesetzt werden. Die Erstattung der Aufwendungen ist bei der Verwaltungsbehörde (Versorgungsamt) zu beantragen. Nach den jeweiligen Katastrophenschutzgesetzen der Bundesländer bzw. dem Gesetz über die Erweiterung des Katastrophenschutzes dürfen Personen aus ihrer

Dienstpflcht im Katastrophenschutz keine Nachteile, auch nicht in ihrem Beschäftigungsverhältnis, erwachsen. Im Einzelfall ist daher auch den Arbeitgebern dieser Personen das fortgezahlte Arbeitsentgelt einschließlich der Beiträge zur Sozialversicherung zu erstatten, das sie Arbeitnehmern aufgrund der gesetzlichen Vorschriften während einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit fortzahlen, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf den Dienst im Katastrophenschutz zurückzuführen ist.

### j) Erstattungsätze

Im U1-Verfahren sind dem Arbeitgeber höchstens 80 v. H. der erstattungsfähigen Aufwendungen zu erstatten. Die Satzung der Krankenkasse kann den Erstattungsanspruch jedoch beschränken, wobei die Erstattungsätze 40 v. H. nicht unterschreiten dürfen. Im U2-Verfahren sind dem Arbeitgeber die erstattungsfähigen Aufwendungen in vollem Umfang (100 v. H.) zu erstatten. Die Satzung der Krankenkasse kann hinsichtlich der Arbeitgeberbeitragsanteile eine pauschale Erstattung vorsehen.

### k) Fälligkeit des Erstattungsanspruchs/Durchführung der Erstattung

Die Erstattung durch die Krankenkasse wird auf Antrag des Arbeitgebers erbracht. Die Erstattung ist zu gewähren, sobald der Arbeitgeber Arbeitsentgelt nach dem EFZG (gilt für das U1-Verfahren) oder Arbeitsentgelt oder den Zuschuss nach dem MuSchG (gilt für das U2-Verfahren) gezahlt hat, frühestens nach Eingang des Erstattungsantrags. Der Erstattungsanspruch wird demnach mit jeder Zahlung des Arbeitsentgelts fällig, auch wenn der Entgeltfortzahlungszeitraum noch nicht abgelaufen ist. Erstattet werden kann grundsätzlich nur der Teil des Arbeitsentgelts, der für zurückliegende Zeiträume, also für Zeiträume vor dem Antragsdatum, gezahlt wurde. Allerdings ist es zulässig, auch Arbeitsentgelt für die Zeit nach Eingang des Erstattungsantrags zu erstatten, vorausgesetzt, es ist abgerechnet und für den laufenden Abrechnungsmonat bereits gezahlt und die Arbeitsunfähigkeit oder das Beschäftigungsverbot ist für die Dauer des Erstattungszeitraums ärztlich bescheinigt. Gleiches gilt auch für die Erstattung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld. Die Arbeitgeber legen im Antrag fest, ob sie eine Erstattung in Form einer Überweisung oder Gutschrift zur Verrechnung mit zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeiträgen wünschen. Eine Verrechnung mit den abzuführenden Gesamtsozialversicherungsbeiträgen durch den Arbeitgeber darf erst erfolgen, nachdem die Krankenkasse über den Erstattungsantrag entschieden hat. Sofern durch eine vorzeitige Verrechnung der zu zahlende Gesamtsozialversicherungsbeitrag zum Fälligkeitstag der Krankenkasse nicht vollständig zur Verfügung steht, hat dies die Erhebung von Säumniszuschlägen nach § 24 SGB IV zur Folge. Die Krankenkassen sehen im Regelfall davon ab, über jede Erstattung schriftlich zu entscheiden. Ein Verwaltungsakt liegt nicht vor, wenn Krankenkassen gegenüber dem Arbeitgeber eine Erstattung in Form einer Überweisung oder Gutschrift zur Verrechnung mit zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeiträgen vorsehen. Auch die im Rahmen des maschinellen Meldeverfahrens abgegebenen Mitteilungen der Krankenkassen, dass dem Erstattungsantrag vollständig, teilweise oder nicht entsprochen wurde, sind nicht als Verwaltungsakte zu qualifizieren. Um einen Verwaltungsakt handelt es sich formell nur dann, wenn die Krankenkasse – im Ausnahmefall – gegenüber dem Arbeitgeber eine schriftliche Entscheidung über die Erstattung trifft (vgl. Urteil BSG vom 31.5.2016 – B 1 KR 17/15 R –, USK 2016-17).

### l) Maschinelles Erstattungsverfahren

Die Arbeitgeber haben ihre Anträge auf Erstattung ausschließlich durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen an die zuständige Krankenkasse zu übermitteln. Die Krankenkassen haben ihrerseits inhaltliche Abweichungen zwischen dem beantragten und dem von ihnen festgestellten Erstattungsbetrag an die Arbeitgeber durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung zurückzumelden. Außerdem erhalten die Arbeitgeber von den Krankenkassen eine elektronische Mitteilung, wenn dem Antrag vollständig entsprochen wurde. Die Einzelheiten der maschinellen Verfahren bei den Arbeitgebern und Krankenkassen, insbesondere die fachlichen Inhalte der Datensätze und Datenbausteine der automatisierten Mitteilungen sowie deren Verwendungsregeln, sind in den „Grundsätze(n) für das Antragsverfahren auf Erstattung nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)“ und in der „Verfahrensbeschreibung für Antragsverfahren auf Erstattung nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)“ in der jeweils geltenden Fassung dargestellt (vgl. [www.gkv-datenaustausch.de/arbeitgeber/erstattung\\_aufwendungsausgleichsgesetz/aag.jsp](http://www.gkv-datenaustausch.de/arbeitgeber/erstattung_aufwendungsausgleichsgesetz/aag.jsp)).

Im Zusammenhang mit dem Erstattungsverfahren hat der Arbeitgeber bestimmte Mitteilungspflichten. Diese umfassen die erforderlichen Anga-

ben in sämtlichen Angelegenheiten des AAG, von der Frage der grundsätzlichen Teilnahme am Ausgleichsverfahren bis zur Erstattung der Aufwendungen. Zwar sind die Erstattungsanträge nach dem AAG ausschließlich auf maschinellem Wege an die zuständige Krankenkasse zu übermitteln, allerdings dürfen die Krankenkassen weitere für die Durchführung der Erstattung erforderliche Unterlagen bei den Arbeitgebern anfordern (z. B. eine Entgeltbescheinigung in Papierform). Kommt der Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nach, kann die Krankenkasse gegebenenfalls die Erstattung im Einzelfall versagen. Solange der Arbeitgeber die für die Durchführung des Ausgleichs im Einzelfall erforderlichen Angaben nicht oder nur unvollständig macht, kann die Krankenkasse nach pflichtgemäßem Ermessen die Erstattung versagen. Macht der Arbeitgeber diese Angaben nachträglich, so ist die Erstattung durchzuführen, soweit der Anspruch nicht verjährt ist. Die Rückforderung zu Unrecht gezahlter Erstattungsbeträge ist in § 4 Abs. 2 AAG geregelt. Danach hat die Krankenkasse Erstattungsbeträge vom Arbeitgeber insbesondere zurückzufordern, soweit der Arbeitgeber schuldhaft falsche oder unvollständige Angaben gemacht hat oder Erstattungsbeträge gefordert hat, obwohl er wusste oder wissen musste, dass ein Anspruch nicht besteht. Diese abschließende Regelung geht den allgemeinen Vorschriften des § 50 SGB X vor und schließt deren Anwendung aus (vgl. Urteil des BSG vom 31.5.2016 – B 1 KR 17/15 R –, USK 2016-17). Es liegt nicht im Ermessen der Krankenkasse, ob sie die Erstattung zurückfordert. Vielmehr hat sie bei Vorliegen der Voraussetzungen den Rückforderungsanspruch mit allen geeigneten Mitteln durchzusetzen. Hat die Krankenkasse die Leistung ohne einen Verwaltungsakt erstattet, bedarf es für die Rückforderung gezahlter Erstattungsbeträge keiner vorherigen Aufhebung einer Bewilligungsentscheidung der Krankenkasse (vgl. Urteil des BSG vom 31.5.2016 – B 1 KR 17/15 R –, USK 2016-17). Nach § 6 EFZG geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Schadenersatz im Falle der Entgeltfortzahlung, soweit er mit dieser kongruent ist, auf den Arbeitgeber über. Zudem steht dem Arbeitgeber ein Ersatzanspruch gegen den Schädiger für seinen Anteil an den Beiträgen zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu. Beantragt der Arbeitgeber bei der Krankenkasse die Erstattung der Aufwendungen nach § 1 AAG, so ist diese nur zu gewähren, wenn er seinen Schadenersatzanspruch bis zur anteiligen Höhe des Erstattungsbetrages an die Krankenkasse abtritt. Die Abtretungserklärung des Arbeitgebers darf nicht zurückgewiesen werden. Entsprechendes gilt, wenn bei Schädigung von Auszubildenden ein Anspruch auf Schadenersatz auf den Arbeitgeber übergegangen ist. Die abgetretene Forderung unterliegt allen Einschränkungen, mit denen der nach § 6 EFZG gesetzlich übergegangene Anspruch belastet ist (vgl. §§ 398 bis 412 BGB; Übertragung der Forderung). Der Erstattungsanspruch verjährt in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist. Da die Entstehung des Anspruchs und seine Fälligkeit zeitlich zusammenfallen, beginnt der Lauf der Verjährungsfrist mit der Fälligkeit des Erstattungsanspruchs. Fälligkeitstag ist der Tag der Zahlung des Arbeitsentgelts. Wann der Anspruch auf Rückforderung zu Unrecht gezahlter Erstattungsbeträge verjährt, ist im AAG nicht geregelt. Mangels einer solchen Regelung kann davon ausgegangen werden, dass § 6 Abs. 1 AAG entsprechend gilt. Die Vier-Jahres-Frist beginnt mit dem Tag nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Erstattung vorgenommen wurde. § 6 Abs. 2 AAG enthält eine erschöpfende Aufzählung der Aufrechnungsmöglichkeiten; mithin dürfen andere Ansprüche gegen Erstattungsansprüche nicht aufgerechnet werden. Die Reihenfolge der aufrechnungsfähigen Ansprüche enthält keine Aussage über deren Rangfolge. § 6 Abs. 2 AAG geht § 51 SGB I vor. Aufgerechnet werden können nur solche Umlage- und Gesamtsozialversicherungsbeitragsansprüche, die von der Einzugsstelle einzuziehen sind, die den Ausgleich durchzuführen hat. Zu den Beitragsansprüchen zählen auch Säumniszuschläge im Sinne des § 24 SGB IV. Aufrechnungsfähig sind ferner Verfahrenskosten und Geldbußen, auch wenn sie im Zusammenhang mit dem Einzug der Gesamtsozialversicherungsbeiträge stehen.

### m) Aufbringung der Mittel (Umlageerhebung)

Die Mittel zur Durchführung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen werden durch gesonderte Umlagen von dem am U1- und U2-Verfahren beteiligten Arbeitgebern aufgebracht. Die beteiligten Arbeitgeber unterliegen der Umlagepflicht hinsichtlich der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer. Hierbei ist auf den arbeitsrechtlichen Begriff des Arbeitnehmers abzustellen. Grund dafür ist, dass durch das Verfahren nach dem AAG arbeitsrechtliche Verpflichtungen des Arbeitgebers, die aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz und Mutterschutzgesetz resultieren, gegenüber seinen Arbeitnehmern ausgeglichen werden. Das Vorliegen von Versicherungspflicht in einzelnen oder allen Zweigen der Sozialversicherung ist für die Erhebung der Umlage unbedeutend. Zwar ist der arbeitsrechtliche Arbeitnehmerbegriff mit dem Begriff des Arbeitnehmers im Sozialversicherungsrecht, der sich maßgeblich aus der Definition der

Beschäftigung (§ 7 Abs. 1 SGB IV) ableitet, nicht identisch; gleichwohl gelten weitestgehend übereinstimmende Abgrenzungskriterien, sodass in aller Regel, insbesondere bei der Abgrenzung von selbstständiger und nichtselbstständiger Arbeit, auf sozialversicherungsrechtliche Bewertungen zurückgegriffen werden kann.

Die Umlagen sind jeweils in einem Prozentsatz des Arbeitsentgelts (Umlagesätze) festzusetzen. Die Höhe der Umlagesätze wird in der Satzung der Krankenkasse festgelegt und ist von der Höhe des Erstattungssatzes abhängig. Die Krankenkasse kann unterschiedliche Erstattungssätze anbieten (z. B. AOK Bayern U1: 1,5 %/2,0 %/2,4 %/3,6 % bei Erstattung von 50 %/60 %/70 % oder 80 %).

Bemessungsgrundlage für die Umlagen ist das Arbeitsentgelt, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und Auszubildenden bemessen werden oder bei Versicherungspflicht zu bemessen wären. Demzufolge können für die Berechnung der Umlagen nur solche Bezüge herangezogen werden, die Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen. Vergütungen, die nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören, bleiben mithin bei der Berechnung der Umlagen außer Ansatz. Eine der Beitragsberechnung in der Rentenversicherung neben dem Arbeitsentgelt zugrunde zu legende fiktive beitragspflichtige Einnahme (z. B. bei Personen in Altersteilzeit, bei Beziehern von Kurzarbeitergeld oder bei Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung) wird für die Umlageberechnung nicht herangezogen. Bei Arbeitnehmern mit einem Arbeitsentgelt zugrunde zu legende fiktive beitragspflichtige Einnahme (z. B. bei Personen in Altersteilzeit, bei Beziehern von Kurzarbeitergeld oder bei Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung) wird für die Umlageberechnung nicht herangezogen. Bei Arbeitnehmern mit einem Arbeitsentgelt in der Gleitzone gilt als umlagepflichtiges Arbeitsentgelt die ermittelte reduzierte beitragspflichtige Einnahme, es sei denn, der Arbeitnehmer hat hinsichtlich der Rentenversicherungsbeiträge erklärt, dass das tatsächliche Arbeitsentgelt der Beitragsbemessung zugrunde gelegt werden soll. Umlagen sind nur vom laufenden Arbeitsentgelt zu erheben. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist bei der Berechnung der Umlagen nicht zu berücksichtigen. Dies gilt über den Wortlaut der Regelung hinaus nicht nur für das U1-Verfahren, sondern nach dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers (vgl. hierzu die Gesetzesbegründung zu § 7 AAG in Bundestags-Drucksache 16/39) auch für das U2-Verfahren. Die Umlagen werden von einem Arbeitsentgelt bis zu der in der allgemeinen Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze berechnet; hierbei ist deren unterschiedliche Höhe in den Rechtskreisen Ost und West noch bis zum 31.12.2024 zu berücksichtigen. Für Arbeitnehmer, für die die Zuständigkeit der knappschaftlichen Rentenversicherung gegeben ist, sind die Umlagen lediglich aus einem Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung und dagegen nicht bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der knappschaftlichen Rentenversicherung zu berechnen. Bei Mehrfachbeschäftigten ist § 22 Abs. 2 SGB IV anzuwenden, wenn die dem jeweiligen Kalendermonat zuzuordnenden laufenden Arbeitsentgelte aus den Beschäftigungsverhältnissen zusammen die monatliche Beitragsbemessungsgrenze übersteigen. Einige variable Arbeitsentgeltbestandteile, wie z. B. Mehrarbeits- bzw. Überstundenvergütungen oder Provisionen, können vielfach aus abrechnungstechnischen Gründen nicht in dem Monat abgerechnet werden, in denen der Anspruch auf diese Arbeitsentgeltbestandteile entstanden ist. Sofern dem Arbeitgeber eine Berücksichtigung der variablen Arbeitsentgeltbestandteile in dem Entgeltabrechnungszeitraum, in dem sie entstanden sind, nicht möglich ist, können diese zur Beitragsberechnung dem Arbeitsentgelt des nächsten oder übernächsten Entgeltabrechnungszeitraumes zugeordnet werden. Sie werden damit zeitversetzt für die Berechnung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge und Umlagen herangezogen. Werden variable Arbeitsentgeltbestandteile auch nicht im nächsten oder übernächsten Entgeltabrechnungszeitraum ausgezahlt, sondern angespart, wird es im Rahmen von Betriebsprüfungen durch die Rentenversicherungsträger nicht beanstandet, wenn die angesammelten Arbeitsentgelte noch im selben Kalenderjahr oder spätestens bis März des Folgejahres tatsächlich ausgezahlt werden. In diesen Fällen kann für die Nachzahlung aus Vereinfachungsgründen auch die Regelung für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt mit der Maßgabe angewendet werden, dass die anteilige Beitragsbemessungsgrenze des Nachzahlungszeitraums zugrunde zu legen ist. Damit wird eine abrechnungstechnisch aufwändige Rückrechnung vermieden. Der Charakter der Nachzahlung als laufendes Arbeitsentgelt bleibt – ungeachtet der Vereinfachungsregel – jedoch unberührt. Das bedeutet, dass derartige Nachzahlungen bei der Berechnung der Umlagen U1 und U2 zu berücksichtigen sind, und zwar grundsätzlich in dem Umfang, in dem auch die Beiträge zur Rentenversicherung bemessen werden. Ist der beitragspflichtige Anteil der Nachzahlung jedoch dadurch gemindert oder auf 0 reduziert, weil ein bereits einmalig gezahltes Arbeitsentgelt mit seinem beitragspflichtigen Teil für die Bemessung der Beiträge zur Rentenversicherung zu berücksichtigen ist, ist für die Bemessung der Umlagen aus der Nachzahlung der variablen Arbeitsentgeltbestandteile eine von der Rentenversicherung abweichende Bemessungsgrundlage zu bilden.

**Umlagen zum U1-Verfahren** hat der Arbeitgeber grundsätzlich für alle seine Arbeitnehmer im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes zu entrichten. Hierzu gehören Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (§ 1 Abs. 2 EFZG). Von der Umlagepflicht werden u. a. auch die Arbeitsentgelte folgender im Betrieb Beschäftigter erfasst:

- zur Berufsausbildung Beschäftigte, unabhängig davon, dass sie bei der Feststellung der Teilnahmepflicht des Arbeitgebers am Umlageverfahren nicht berücksichtigt werden
- Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum oder ein im Rahmen der Hochschulausbildung vorgeschriebenes betriebliches Praktikum ableisten, wenn es nicht im Rahmen eines praxisintegrierten dualen Studiums oder aufgrund von landes- oder bundesrechtlichen Vorschriften in die Hochschulausbildung eingegliedert und als Teil des Studiums anzusehen ist (z. B. das Praktische Jahr im Rahmen der ärztlichen Ausbildung nach der Approbationsordnung für Ärzte)
- Beamte, Richter, Soldaten auf Zeit und ähnliche Personen in einer Nebenbeschäftigung außerhalb des Dienstverhältnisses
- Arbeitnehmer, für die nach den Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten

Nicht umlagepflichtig sind hingegen die Arbeitsentgelte der Arbeitnehmer mit Beschäftigungsverhältnissen von bis zu vier Wochen, bei denen wegen der Art des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund des § 3 Abs. 3 EFZG kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entstehen kann; hierzu zählen die unständig Beschäftigten. Ebenfalls nicht umlagepflichtig sind die Arbeitsentgelte der nicht auf die Gesamtzahl zur Ermittlung der Teilnahme anzurechnenden Personen (siehe weiter oben), mit Ausnahme der zur Berufsausbildung Beschäftigten, schwerbehinderten Menschen im Sinne des SGB IX, Heimarbeiter mit tarifvertraglich bestimmten Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Beschäftigten in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie bei vergleichbaren Freistellungen von der Arbeitsleistung.

**Umlagen zum U2-Verfahren** hat der Arbeitgeber grundsätzlich für alle seine Arbeitnehmer und Auszubildenden zu entrichten. Keine Umlagen sind allerdings zu entrichten aus dem Arbeitsentgelt bzw. den Vergütungen

- Beamten, Richter, Soldaten auf Zeit, Berufssoldaten und sonstigen vergleichbaren Beschäftigten, wenn sie nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben; dies gilt auch für beurlaubte Beamte in einem Beschäftigungsverhältnis außerhalb des Dienstverhältnisses, wenn bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe gewährleistet ist
- Ebenfalls nicht umlagepflichtig sind die Arbeitsentgelte der nicht auf die Gesamtzahl zur Ermittlung der Teilnahme anzurechnenden Personen (siehe weiter oben), mit Ausnahme der zur Berufsausbildung Beschäftigten, der schwerbehinderten Menschen im Sinne des SGB IX, der Teilnehmer an einem Freiwilligendienst nach dem JFDG oder BFDG, der Heimarbeiter, der Beschäftigten in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie bei vergleichbaren Freistellungen von der Arbeitsleistung und der GmbH-Geschäftsführer, sofern sie als Fremdgeschäftsführer oder Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführer Beschäftigte im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV sind (vgl. § 1 Abs. 2 Satz 1 MuSchG).

### n) Nachweis und Einzug der Umlagen

Die Umlagebeträge für das Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen im Krankheitsfall sind im Beitragsnachweis im Datensatzfeld U1 anzugeben. Die Umlagebeträge für das Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen werden dem Datensatzfeld U2 zugeordnet. Die Umlagen sind durch diejenige Krankenkasse zu erheben, die die Erstattung vorzunehmen hat. Für zu Unrecht gezahlte Umlagen kann eine Erstattung durch die zuständige Krankenkasse in Betracht kommen. Hierbei ist entsprechend den gemeinsamen Grundsätzen für die Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung zu verfahren.

### o) Beschränkung der Erstattung im U1-Verfahren

Die Satzung der Krankenkasse kann die Höhe des in § 1 Abs. 1 AAG festgelegten Erstattungssatzes (80 v. H.) beschränken und verschiedene Erstattungssätze, die effektiv 40 v. H. nicht unterschreiten dürfen, vorsehen. Ein höherer Erstattungssatz als 80 v. H. oder ein völliger Ausschluss der Erstattung ist durch den Begriff „beschränken“ nicht gedeckt und daher nicht zulässig. Möglich ist jedoch, dass die Satzung

mehrere differenzierte Erstattungssätze vorsieht. Sieht die Satzung der Krankenkasse differenzierte Erstattungssätze vor, hat der Arbeitgeber den von ihm gewählten Erstattungssatz der Krankenkasse anzuzeigen. Damit ist jedoch kein förmliches Feststellungsverfahren über die Teilnahme am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit an sich verbunden. Bei der zulässigen Kürzung ist in erster Linie an eine Kürzung des in § 1 Abs. 1 AAG genannten Vorphundertssatzes (80 Prozent der erstattungsfähigen Aufwendungen) gedacht. Eine andere Möglichkeit, den Erstattungsanspruch zu beschränken, besteht darin, die auf das fortgezahlte Arbeitsentgelt entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile durch einen prozentualen Zuschlag zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt abzugelten oder von der Erstattung auszuschließen. Ferner ist es zulässig, die erstattungsfähigen Aufwendungen auf einen Betrag bis zur Höhe der in der allgemeinen Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze zu beschränken. Satzungsregelungen, die einen ausschließlich auf das fortgezahlte Arbeitsentgelt anzuwendenden pauschalen Erstattungssatz vorsehen, sind nichtig, wenn der – unter Einbeziehung der Arbeitgeberbeitragsanteile – ergebende „effektive“ Erstattungssatz nicht mindestens 40 v. H. beträgt (vgl. Urteil des BSG vom 13.12.2011 – B 1 KR 3/11 R –, USK 2011-140). Für Erstattungsfälle, die schon eingetreten sind, können durch Satzungsänderung die Erstattungsleistungen nicht herabgesetzt werden, was sich aus dem allgemeinen Rückwirkungsverbot ergibt. Wird dagegen eine bestehende Beschränkung ganz oder teilweise aufgehoben, so gelten vom Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung an die neuen Erstattungssätze, sofern nicht ausdrücklich die Anwendung auf laufende Fälle ausgeschlossen wird.

### p) Pauschalierung der Erstattung im U2-Verfahren

Nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 und 2 AAG erstatten die Krankenkassen dem Arbeitgeber den nach § 20 Abs. 1 MuSchG gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und das vom Arbeitgeber nach § 18 MuSchG bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt (Mutterschutzlohn) in vollem Umfang. Die Höhe der Erstattung darf eine Krankenkasse nicht durch Satzungsregelungen beschränken. Insofern ist es unzulässig, das Bruttoarbeitsentgelt für die Berechnung des erstattungsfähigen Zuschusses z. B. nur bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung zu berücksichtigen (vgl. Urteil des BSG vom 13.12.2011 – B 1 KR 7/11 R –, USK 2011-141). Hingegen kann eine Satzungsregelung getroffen werden, die eine pauschale Erstattung des von den Arbeitgebern zu tragenden Teils des Gesamtsozialversicherungsbeitrags für das nach § 18 MuSchG gezahlte Arbeitsentgelt vorsieht. Die pauschale Erstattung kann auch ohne Berücksichtigung von Beitragsbemessungsgrenzen ausgestaltet sein.

### q) Vorschüsse an Arbeitgeber

Die Satzung kann nach § 9 Abs. 2 Nr. 3 AAG die Zahlung von Vorschüssen vorsehen. Hierbei handelt es sich um Vorschüsse an Arbeitgeber im Hinblick auf die zu erwartende Erstattung nach § 1 AAG. Die Zahlung von Vorschüssen kann an Voraussetzungen geknüpft werden (z. B. durch überdurchschnittliche Belastung des Betriebes durch Arbeitsunfähigkeits- oder Mutterschaftsfälle und dadurch bedingte Zahlungsschwierigkeiten des Arbeitgebers). Der Vorschuss wird auf den endgültigen Erstattungsanspruch angerechnet. Bei einer Überzahlung besteht neben der Rückforderung die Möglichkeit der Aufrechnung nach § 6 Abs. 2 Nr. 2 AAG.

### r) Übertragung der Durchführung des Ausgleichsverfahrens

Macht eine Krankenkasse von der Möglichkeit Gebrauch, die Durchführung des Ausgleichsverfahrens der Arbeitgeberaufwendungen auf eine andere Krankenkasse, einen Landes- oder Bundesverband zu übertragen (vgl. § 8 Abs. 2 AAG), ist hierfür nach § 9 Abs. 2 Nr. 5 AAG eine entsprechende Satzungsregelung Voraussetzung. Auch für den Fall, dass die Durchführung des Ausgleichsverfahrens auf eine andere Krankenkasse, einen Landes- oder Bundesverband übertragen wird, obliegt der Einzug der Umlage weiterhin der übertragenden Krankenkasse, die die von den Arbeitgebern gezahlte Umlage an die durchführende Stelle weiterzuleiten hat. Mit der Übertragung erhält die durchführende Stelle auch die Satzungskompetenz, es gelten die Vorschriften des § 9 Abs. 1 bis 4 AAG. D. h., die Satzung der durchführenden Stelle muss dieselben Pflichtinhalte und kann dieselben freiwilligen Satzungsinhalte aufweisen, die auch die Satzung der übertragenden Krankenkasse aufzuweisen hätte bzw. aufweisen könnte. Gleiches gilt für die Höhe der Betriebsmittel sowie für das Zustandekommen der Satzungsregelungen.

### s) Anwendung sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften

Die Vorschrift des § 10 AAG schreibt als Generalklausel für das AAG die Anwendung der für die gesetzliche Krankenversicherung geltenden Nor-



men – nach der Gesetzesbegründung insbesondere die Vorschriften des Dritten Abschnitts des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – insoweit vor, als im AAG nichts anderes bestimmt ist. Dies gilt insbesondere für die Prüfverpflichtung der Träger der Rentenversicherung nach § 28p SGB IV bei den Arbeitgebern hinsichtlich deren Teilnahme am U1-Verfahren sowie der vollständigen Umlageerhebung.

### t) Ausnahmenvorschriften

#### aa) U1-Verfahren

Die in § 11 AAG genannten Arbeitgeber, Institutionen und Personen nehmen an dem Ausgleichsverfahren für Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit auch dann nicht teil, wenn sie nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Der Anspruch der von diesen Arbeitgebern beschäftigten Arbeitnehmer auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz wird durch diese Ausnahmenvorschriften nicht berührt. Die Mittel für die Weiterzahlung des Arbeitsentgelts sind von den einzelnen Arbeitgebern, Institutionen und Personen selbst bereitzustellen. Die Ausnahmenvorschrift des § 11 Abs. 1 Nr. 1 AAG nennt drei mögliche Fallkonstellationen:

- Die erste Fallkonstellation erfasst den Bereich des öffentlichen Dienstes, namentlich den Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Der Ausschluss vom U1-Verfahren erfolgt ungeachtet einer Tarifbindung (vgl. Urteil des BSG vom 31.5.2016 – B 1 KR 17/15 R –, USK 2016-17).
- Die zweite Fallkonstellation betrifft die von den vorstehend genannten juristischen Personen des öffentlichen Rechts geschaffenen privatrechtlichen Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmungen. Zwingende Voraussetzung für das Greifen der Ausnahmeregelung ist hier jedoch, dass diese Institutionen hinsichtlich der für die Beschäftigten des Bundes, der Länder oder der Gemeinden geltenden Tarifverträge tarifgebunden sind. Eine mögliche einzelvertragliche Inbezugnahme auf solche Tarifverträge ist nicht ausreichend.
- Auch bei den in der dritten Fallkonstellation genannten Verbänden von Gemeinden, Gemeindeverbänden und kommunalen Unternehmen einschließlich deren Spitzenverbände ist, wie bei der ersten Fallkonstellation, die Tarifgebundenheit keine zwingende Voraussetzung für die Ausnahme vom Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit. Soweit hier von kommunalen Unternehmen gesprochen wird, werden nur die Verbände von kommunalen Unternehmen erfasst. Einzelne kommunale Unternehmen werden von Fallkonstellation 2.) erfasst.

Die bloße Eigenschaft eines eingetragenen gemeinnützigen Vereins befreit allein nicht von der Teilnahme am U1-Verfahren. Hierzu müssten weitere Kriterien, wie vorstehende, erfüllt sein. Die Feststellung der Befreiung von der Teilnahmepflicht des Arbeitgebers am U1-Verfahren treffen ausschließlich die Krankenkassen (vgl. Urteil BSG vom 31.5.2016 – B 1 KR 17/15 R –, USK 2016-17).

Politische Parteien sind nach der Definition des Gesetzes über die politischen Parteien (Parteiengesetz) Vereinigungen von Bürgern, die dauernd oder für längere Zeit für den Bereich des Bundes oder eines Landes auf die politische Willensbildung Einfluss nehmen und an der Vertretung des Volkes im Deutschen Bundestag oder einem Landtag mitwirken wollen. Sie sind keine öffentlichen Arbeitgeber im Sinne des § 11 Abs. 1 Nr. 1 AAG. Für sie gelten die Regelungen zur Umlage daher uneingeschränkt. Gleiches gilt für Fraktionen des Deutschen Bundestags, der Landtage und der Gemeinderäte (vgl. Besprechungsergebnis des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 24.3.2021, TOP 7).

Die zivilen Arbeitskräfte, die bei Dienststellen und diesen gleichgestellten Einrichtungen der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten ausländischen Truppen und der dort aufgrund des Nordatlantikkpakes errichteten internationalen militärischen Hauptquartiere beschäftigt sind (vgl. Art. 56 Abs. 3 ZA-NTS, Art. 5 des Ergänzungsabkommens vom 13.3.1967 zum Hauptquartier-Protokoll vom 28.8.1952 in Verbindung mit Art. 13 Abs. 1 ZA-NTS sowie Art. 7 und Art. 8 Abs. 2 des Ergänzungsabkommens zum Hauptquartier-Protokoll) sind vom U1-Verfahren ausgenommen.

Die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege (Arbeiterwohlfahrt, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland, Deutscher Caritasverband, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Deutsches Rotes Kreuz und Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland) einschließlich ihrer selbstständigen und nichtselbstständigen Untergliederungen, Einrichtungen und Anstalten sind vom U1-Verfahren ausgenommen, es sei denn, sie erklären schriftlich und unwiderruflich ge-

genüber einer Krankenkasse mit Wirkung für alle durchführenden Krankenkassen und Verbände ihre Teilnahme am Umlageverfahren.

Hausgewerbetreibende nach § 1 Abs. 1 Buchstabe b des Heimarbeitsgesetzes sowie die in § 1 Abs. 2 Satz 1 Buchstaben b und c genannten Personen sind vom U1-Verfahren ausgeschlossen.

Die im Rahmen des § 54a SGB III bezuschussten betrieblichen Einstiegsqualifizierungen und die im Rahmen des § 76 Abs. 7 SGB III bezuschussten Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen sind vom AAG-Verfahren ausgenommen.

Die nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 KVLG 1989 pflichtversicherten mitarbeitenden Familienangehörigen eines landwirtschaftlichen Unternehmers haben grundsätzlich einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz bzw. nach dem Mutterschutzgesetz. Die Aufwendungen werden dem landwirtschaftlichen Unternehmer jedoch nicht erstattet.

#### bb) U2-Verfahren

Ausnahmenvorschriften für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen sind nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes vom 18.11.2003 – 1 BvR 302/96 –, USK 2003-29, grundsätzlich nicht zulässig. Daher werden nach § 11 Abs. 2 AAG von der Teilnahme an diesem Ausgleichsverfahren lediglich vier Personengruppen ausgenommen:

- Die in der Landwirtschaft mitarbeitenden versicherungspflichtigen Familienangehörigen eines landwirtschaftlichen Unternehmers.
- Bestimmte Personenkreise, für die aufgrund des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut (ZA-NTS) vom 13.8.1959 eine Sonderregelung gelten muss. Art. 13 Abs. 1 ZA-NTS nimmt die Mitglieder einer Truppe (= Stationierungstreitkräfte in Deutschland), das zivile Gefolge (= das die Truppe begleitende Zivilpersonal, das bei den Streitkräften des die Truppe entsendenden Staates beschäftigt ist und weder staatenlos ist noch die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt) und deren Angehörige von der Anwendung der im Bundesgebiet geltenden Bestimmungen über die soziale Sicherheit und Fürsorge aus. Zu diesen Bestimmungen gehören auch jene des AAG. Etwas anderes gilt jedoch für die bei den Stationierungstreitkräften beschäftigten zivilen Arbeitskräfte (vgl. Art. 56 Abs. 3 ZA-NTS), auf welche die Vorschriften des deutschen Rechts über die Sozialversicherung Anwendung finden. Entsprechendes gilt gemäß Art. 5 des Ergänzungsabkommens vom 13.3.1967 zum Hauptquartier-Protokoll vom 28.8.1952 in Verbindung mit Art. 13 Abs. 1 ZA-NTS, gemäß Art. 7 und Art. 8 Abs. 2 des Ergänzungsabkommens zum Hauptquartier-Protokoll für das Personal und die zivilen Arbeitskräfte der internationalen militärischen Hauptquartiere in Deutschland. Aufgrund der Formulierung des § 11 Abs. 1 Nr. 2 AAG werden daher nur die zivilen Arbeitskräfte in das Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen einbezogen. Bei dem übrigen Personal der Stationierungstreitkräfte und der internationalen militärischen Hauptquartiere in Deutschland wird durch § 11 Abs. 2 Nr. 2 AAG notwendigerweise die Anwendung beider Ausgleichsverfahren ausgeschlossen.
- Personen in im Rahmen des § 54a SGB III bezuschussten betrieblichen Einstiegsqualifizierungen und im Rahmen des § 79 Abs. 2 SGB III bezuschussten Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen.
- Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten, die zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen, haben gegenüber ihren Arbeitgebern grundsätzlich einen Anspruch auf Leistungen nach dem MuSchG. Die Aufwendungen werden den Arbeitgebern nach § 11 Abs. 2 Nr. 4 AAG jedoch nicht erstattet. Umlagen sind keine zu zahlen.

#### u) Freiwilliges Ausgleichsverfahren

Arbeitgeber, die demselben Wirtschaftszweig angehören, können eine eigene Einrichtung zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen errichten. Tritt ein Arbeitgeber einem freiwilligen Ausgleichsverfahren bei, so finden für ihn vom Tage des Beitritts an die Vorschriften des AAG keine Anwendung mehr. Beim Ausscheiden aus dem freiwilligen Ausgleichsverfahren gelten die Vorschriften des AAG von dem Tage an, der auf den Tag des Ausscheidens folgt. Im Übrigen bedürfen sowohl die Errichtung sowie die Regelung des freiwilligen Ausgleichsverfahrens der Genehmigung des Bundesministeriums für Gesundheit.

### 11. Versicherungsnummer-Nachweis (bisher Sozialversicherungsausweis)

Lange Jahre gab es den sog. Sozialversicherungsausweis. Jeder Beschäftigte erhielt als Ausweis ein Anschreiben der Deutschen Rentenversicherung, das seine persönlichen Daten und die Versicherungsnummer enthielt. Der Sozialversicherungsausweis wird ab 1.1.2023 durch einen Versicherungsnummer-Nachweis ersetzt. Im Rahmen der Meldeverfahren erfolgt zukünftig in jedem Fall, in dem einem Arbeitgeber keine Versicherungsnummer vorgelegt wird, durch den Arbeitgeber automatisch eine Abfrage zur Versicherungsnummer bei der Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung.

Die Pflicht zur Vorlage des Versicherungsnummer-Nachweises wird durch diesen automatisierten Abruf abgelöst.

Ein neuer Versicherungsnummer-Nachweis wird durch die Datenstelle der Rentenversicherung auf Antrag bei der zuständigen Einzugsstelle oder beim Rentenversicherungsträger ausgestellt, wenn der Sozialversicherungsausweis oder der Versicherungsnummer-Nachweis zerstört worden, abhandengekommen oder in anderer Form unbrauchbar geworden ist oder von Amts wegen, wenn sich die Versicherungsnummer oder die Angaben zur Person ändern. In diesen Fällen werden die bisher ausgestellten Versicherungsnummer-Nachweise widerrufen.

Für die Wirtschaftsbereiche des Baugewerbes, des Gaststätten- und Beherbergungsgewerbes, des Personen- und Güterbeförderungsgewerbes, des Schaustellergewerbes, bei Unternehmen der Forstwirtschaft, dem Gebäudereinigungsgewerbe, bei Messebauunternehmen, Betrieben der Fleischwirtschaft, im Prostitutionsgewerbe und im Wach- und Sicherheitsgewerbe bestehen folgende Regelungen:

- während der Beschäftigung ist ein Personalausweis oder Reisepass oder ein entsprechendes Ersatzdokument mitzuführen,
- der Arbeitgeber hat eine **Sofortmeldung** mit dem Tag der Beschäftigungsaufnahme abzugeben.

Auf die Erläuterungen beim Stichwort „Sofortmeldung“ wird Bezug genommen.

Die Regelungen über den Versicherungsnummer-Nachweis gelten nicht für Beschäftigte, die in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei sind (z. B. Beamte, Soldaten und Richter) oder die von der Versicherungspflicht befreit wurden (z. B. Geistliche und andere Personen mit Versorgungsanwartschaften nach beamtenrechtlichen Grundsätzen). Über diese Personen allerdings nebenher eine geringfügige Beschäftigung aus, so gelten hierfür die Regelungen über den Versicherungsnummer-Nachweis und die damit zusammenhängenden Meldungen und sonstigen Pflichten. Die Regelungen über den Versicherungsnummer-Nachweis gelten nicht für Beschäftigte im Haushalt und für Schüler bis zum 16. Lebensjahr, wenn die Entgelt- und Zeitgrenzen einer geringfügigen Beschäftigung nicht überschritten werden. Außerdem gelten die Regelungen über den Versicherungsnummer-Nachweis nicht für mitarbeitende Familienangehörige eines landwirtschaftlichen Unternehmers. Für Beschäftigte im Rahmen einer Einstrahlung (vgl. dieses Stichwort), die in mitführungspflichtigen Branchen tätig sind besteht eine Sonderregelung. Sie haben statt des Versicherungsnummer-Nachweises den Aufenthaltstitel oder die Bescheinigung über die Entsendung mitzuführen.

### 12. Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung bei Versorgungsbezügen

#### a) Allgemeines

Bestimmte **krankenversicherungspflichtige Personen** haben aus ihnen gewährten Versorgungsbezügen grundsätzlich Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zu entrichten. Hierbei handelt es sich insbesondere um krankenversicherungspflichtige **Arbeitnehmer** (§ 226 SGB V) und **Rentner** (§ 237 SGB V). Darüber hinaus betreffen diese Regelungen Studenten (§ 236 Abs. 2 SGB V), Künstler und Publizisten (§ 234 Abs. 2 SGB V), Rehabilitanden (§ 235 Abs. 4 SGB V) und Leistungsbezieher nach dem SGB II und SGB III.

Als Versorgungsbezüge im Sinne der Kranken- und Pflegeversicherung (§ 229 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI) gelten, soweit sie wegen Einschränkung der Erwerbsfähigkeit oder zur Alters- oder Hinterbliebenenversorgung gewährt werden:

- Versorgungsbezüge aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder aus einem Arbeitsverhältnis mit Anspruch auf Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen (z. B. Pensionen),

- Bezüge aus der Versorgung der Abgeordneten, Parlamentarischen Staatssekretäre und Minister,
- Renten der Versicherungs- oder Versorgungseinrichtungen, die für Angehörige bestimmter Berufe errichtet sind (z. B. Rente aus dem Architekten-, Ärzte- oder Apothekerversorgungswerk),
- Renten und Landabgaberechten nach dem Gesetz über die Altershilfe der Landwirte mit Ausnahme einer Übergangshilfe,
- Renten der betrieblichen Altersversorgung einschließlich der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst und der hüttenknappschaftlichen Zusatzversorgung (z. B. Betriebsrenten, VBL, ZVK des Baugewerbes),
- Abfindungen bei aufgelösten betrieblichen Altersversorgungsregelungen.

Als Versorgungsbezüge gelten auch Leistungen dieser Art, die aus dem Ausland oder von einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung bezogen werden.

#### Verfassungsmäßigkeit der Beitragszahlung

Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts ist die Beitragszahlung durch die Bezieher von Versorgungsbezügen in die gesetzliche Krankenversicherung und soziale Pflegeversicherung verfassungsgemäß.

Besonderheiten können sich aber bei einer Fortsetzung der betrieblichen Altersversorgung nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses ergeben. In den Streitfällen waren die Beschwerdeführer über ihren Arbeitgeber bei der als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit ausgestalteten Pensionskasse versichert. Die Satzung sah vor, dass die Versicherung bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis freiwillig fortgesetzt werden konnte und in diesem Fall der ehemalige Arbeitnehmer Einzelmitglied in der Pensionskasse und alleiniger Versicherungsnehmer wurde. Die beiden Beschwerdeführer zahlten nach ihrem Ausscheiden aus dem jeweiligen Arbeitsverhältnis 18 bzw. 22 Jahre allein die Beiträge an die Pensionskasse. Für die Berechnung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge legte die Pensionskasse die gesamte Rentenzahlung zugrunde und damit auch die Leistungen, die auf den Einzahlungen der Beschwerdeführer nach der Beendigung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses beruhten.

Das Bundesverfassungsgericht hat den beiden Verfassungsbeschwerden entsprochen; Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sind auf die nach dem Ausscheiden geleisteten Beitragszahlungen nicht zu erheben. Die bislang vorgenommene Unterscheidung zwischen privater und betrieblicher Altersvorsorge allein nach der auszahlenden Institution überschreitet in den vorliegenden Fällen die Grenze einer zulässigen Typisierung. Es ist vielmehr darauf abzustellen, ob der Versicherte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Rahmen des Betriebsrentenrechts weiterhin unverändert nutzt oder den Vertrag aus dem betrieblichen Bezug löst. Indem der Versicherte nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses mit der Pensionskasse einen Lebensversicherungsvertrag ohne Beteiligung des Arbeitgebers abschließt oder einen bestehenden Vertrag in dieser Weise ändert und die Versicherungsleistungen selbst finanziert, wird der Rahmen des Betriebsrentenrechts verlassen. Einzahlungen des Versicherten auf diesen Vertragsteil unterscheiden sich nur unwesentlich von Einzahlungen auf privat abgeschlossene Lebensversicherungsverträge. Eine unterschiedliche Behandlung bei der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung rechtfertigt dies nicht (Beschlüsse des BVerfG vom 9.7.2018 1 BvL 2/18 und vom 27.6.2018 1 BvR 100/15 sowie 1 BvR 249/15). Der Gesetzgeber hat auf diese Urteile reagiert und in § 229 Abs. 1 SGB V die Nr. 5 entsprechend ergänzt. Nunmehr ist auch gesetzlich geregelt, dass Leistungen, die der Versicherte nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses als alleiniger Versicherungsnehmer aus nicht durch den Arbeitgeber finanzierten Beiträgen erworben hat, nicht zu den beitragspflichtigen Versorgungsbezügen gehören.

#### Kapitalleistungen (Versorgungsbezüge als Einmalzahlung)

Alle Kapitalleistungen, die der Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder der Versorgung bei verminderter Erwerbsfähigkeit dienen, unterliegen der Beitragspflicht. Voraussetzung ist ein Bezug zum früheren Erwerbsleben. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Versorgungsleistung als originäre Kapitalauszahlung ohne Wahlrecht zu Gunsten einer Rentenzahlung oder als Kapitalleistung mit Option zu Gunsten einer Rentenzahlung zugesagt wird.

#### Umfang der Beitragspflicht von kapitalisierten Versorgungsbezügen

Für Versorgungsbezüge, die als Kapitalleistung gewährt werden, gilt  $\frac{1}{120}$  der Kapitalleistung als monatlicher Zahlbetrag, d. h. der Betrag der Kapitalleistung wird auf 10 Jahre umgelegt. Die Frist von 10 Jahren

beginnt mit dem Ersten des auf die Auszahlung der Kapitalleistung folgenden Kalendermonats. Wird die Kapitalleistung in Raten ausbezahlt, ist für die Ermittlung des beitragspflichtigen Anteils im Rahmen der  $\frac{1}{120}$ -Regelung dennoch der Gesamtbetrag heranzuziehen. Sollte der Versorgungsempfänger vor Ablauf von zehn Jahren (120 Monaten) versterben, endet auch die Beitragspflicht mit diesem Zeitpunkt. Die Erben zahlen keine Beiträge für den Zeitraum zwischen Tod und Ablauf der Zehn-Jahres-Frist. Für die Hinterbliebenen kann eine eigene Beitragspflicht entstehen, wenn diese als Hinterbliebenenversorgung einen eigenen Kapitalbetrag beanspruchen können. Beiträge aus Kapitalleistungen sind nicht zu entrichten, wenn der auf den Kalendermonat umgelegte Anteil  $\frac{1}{20}$  der monatlichen Bezugsgröße (2024 = 176,75 €) nicht übersteigt.

### Versorgungsbezüge an Hinterbliebene nach Vollendung des 27. Lebensjahres

Das Bundessozialgericht (BSG) hat mit Urteil vom 26. Februar 2019 – B 12 KR 12/18 R –, USK 2019-4, in dem Fall einer Kapitalleistung aus einer betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung an das nach dem Tod des Arbeitnehmers bezugsberechtigten Kind entschieden, dass es sich bei dieser Einnahme nicht um Versorgungsbezüge handelt, da das Kind zum Zeitpunkt des Versicherungsfalles bereits das 27. Lebensjahr (Höchstaltersgrenze für eine Waisenrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung) vollendet hatte. Die Kapitalleistung sei aufgrund des fehlenden Versorgungszwecks nicht „zur Hinterbliebenenversorgung“ im Sinne des § 229 Abs. 1 Satz 1 SGB V erzielt worden.

Mit diesem Urteil stellen sich mehrere Fragen hinsichtlich der Beurteilung von laufenden und einmaligen Leistungen an Hinterbliebene als Versorgungsbezüge i. S. des § 229 SGB V. Dazu hat die Fachkonferenz Beiträge beim GKV-Spitzenverband in der Besprechung vom 19.11.2019 ausführlich Stellung genommen. Die Ergebnisniederschrift der Fachkonferenz Beiträge ist u. a. unter [www.aok.de/fk/sozialversicherung/rechtsdatenbank/](http://www.aok.de/fk/sozialversicherung/rechtsdatenbank/) veröffentlicht worden.

Die Beiträge sind im Normalfall von den so genannten Zahlstellen der Versorgungsbezüge, das sind im Allgemeinen die **ehemaligen Arbeitgeber** der Rentner bzw. deren **Versorgungseinrichtungen oder -kassen**, an die zuständige Krankenkasse abzuführen (§ 256 Abs. 1 SGB V, § 60 Abs. 1 Satz 2 SGB XI). Zahlstellen, die regelmäßig an weniger als 30 beitragspflichtige Mitglieder Versorgungsbezüge auszahlen, können bei der zuständigen Krankenkasse beantragen, dass das Mitglied die Beiträge selbst zahlt (§ 256 Abs. 4 SGB V, § 60 Abs. 1 Satz 2 SGB XI). Für die im Rahmen einer **privaten** Krankenversicherung versicherten Empfänger von Versorgungsbezügen sind keine Beiträge zu entrichten.

### b) Pflichten der Zahlstelle

Damit die Krankenkassen die auf die Versorgungsbezüge entfallenden Beiträge ordnungsgemäß erheben können, sind den Versorgungsempfängern, aber auch den Zahlstellen Melde- und Mitteilungspflichten auferlegt worden. Die Zahlstelle hat deshalb zunächst bei der erstmaligen Bewilligung von Versorgungsbezügen sowie bei Mitteilung über die Beendigung der Mitgliedschaft eines Versorgungsempfängers die zuständige Krankenkasse zu ermitteln und diesen Beginn, Höhe, Veränderungen und Ende der Versorgungsbezüge unverzüglich zu melden (§ 202 Abs. 1 Satz 1 SGB V, § 50 Abs. 1 Satz 2 SGB XI). Dabei ist es zunächst unerheblich, ob dann auch tatsächlich Beitragspflicht aus Versorgungsbezügen eintritt.

Der Versorgungsempfänger hat der Zahlstelle seine Krankenkasse anzugeben und einen evtl. Kassenwechsel sowie die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung anzuzeigen (§ 202 Abs. 1 Satz 3 SGB V). Die Krankenkasse prüft aufgrund der Meldung, ob, ab wann und ggf. bis zu welcher Höhe Versorgungsbezüge beitragspflichtig sind und hat der Zahlstelle und dem Versorgungsbezieher unverzüglich die Beitragspflicht, deren Umfang und den Beitragssatz aus Versorgungsbezügen mitzuteilen (§ 202 Abs. 1 Satz 4 SGB V, § 50 Abs. 1 SGB XI). Diese Rückmeldung der Krankenkasse erfolgt ebenfalls auf elektronischem Wege.

Der Versorgungsempfänger erhält eine Mitteilung über den Beginn der Beitragspflicht und die Höhe des Beitragssatzes sowie Kenntnis davon, dass die Zahlstelle ggf. die Beiträge zur KV und/oder PV einbehält und an die Krankenkasse abführt.

### c) Maschinelles Meldeverfahren

Das Meldeverfahren erfolgte bis 31.12.2010 als „manuelles Verfahren“ in Papierform bzw. als optionale Alternative im maschinellen Verfahren. Seit dem 1. Januar 2011 ist das maschinelle Verfahren für Zahlstellen verpflichtend.

Um im Melde- und Beitragsverfahren von Versorgungsbezügen die Zahlstellen eindeutig identifizieren zu können, erhält jede Zahlstelle seit 1.1.2017 neben der bereits bekannten Betriebsnummer eine eigene Nummer, die sogenannte Zahlstellennummer. Diese richtet sich im Aufbau nach der Betriebsnummer. Die Zahlstellennummer wird zukünftig durch den GKV-Spitzenverband vergeben, der auch eine Datei über die Zahlstellennummern und die Angaben zu den Zahlstellen vorhält.

Die Datensatzbeschreibungen zum Verfahren finden sich als Anlage zu den „Grundsätzen zum Zahlstellen-Meldeverfahren nach § 202 Absatz 2 und 3 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch“ in der ab 1.1.2024 geltenden Fassung vom 22.3.2023 (siehe u. a. unter [www.gkv-datenaustausch.de/media/dokumente/zahlstellenverfahren/GS\\_202\\_01.2024.pdf](http://www.gkv-datenaustausch.de/media/dokumente/zahlstellenverfahren/GS_202_01.2024.pdf)).

Diese Grundsätze werden ergänzt durch die Verfahrensbeschreibung zum Zahlstellen-Meldeverfahren in der ab 1.1.2024 gültigen Version. Hier ist das Verfahren für das maschinelle Meldeverfahren detailliert beschrieben.

### d) Beitragssatz und Berechnung der Beiträge

Der Beitragssatz für die aus den Versorgungsbezügen zu berechnenden Beiträge zur Krankenversicherung ist der allgemeine Beitragssatz (seit 1.1.2015 **14,6 %**). Für die Beiträge zur Pflegeversicherung beträgt der Beitrag seit 1.7.2023 bundeseinheitlich **3,4 %** bzw. für Versorgungsempfänger mit Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge die Hälfte hiervon **1,7 %**. Auch kinderlose Versorgungsempfänger haben grundsätzlich den Beitragszuschlag zur sozialen Pflegeversicherung für Kinderlose zu bezahlen. Nähere Einzelheiten, insbesondere zu Altersgrenzen etc., können Sie dem Stichwort „Beitragszuschlag zur sozialen Pflegeversicherung für Kinderlose“ im Hauptteil des Lexikons entnehmen. Für Versorgungsempfänger mit mehreren Kindern reduziert sich der Beitragssatz zur Pflegeversicherung. Siehe hierzu das Stichwort „Beitragsabschlag in der sozialen Pflegeversicherung für Eltern mit mehreren Kindern“.

Keine Beiträge zur **Pflegeversicherung** aus Versorgungsbezügen sind zu entrichten, wenn diese monatlich insgesamt ein Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigen. Keine Beiträge zur **Pflegeversicherung** sind also im Kalenderjahr 2024 für Versorgungsbezüge bis zu **176,75 €** monatlich zu zahlen. Auf die oben bereits angesprochene Meldeverpflichtung hat die Höhe der Versorgungsbezüge jedoch keinen Einfluss, diese besteht unabhängig davon immer.

Ab dem 1.1.2020 wurde in der **Krankenversicherung** für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zusätzlich zur Freigrenze ein **Freibetrag** eingeführt. Dieser ist gleichermaßen auf monatliche Zahlungen und bei der Verbeitragung von einmaligen Kapitalauszahlungen anzuwenden. Überschreiten die monatlichen beitragspflichtigen Einnahmen nach § 226 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 und 4 insgesamt ein Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße (2024: 176,75 €), ist von den monatlichen beitragspflichtigen Einnahmen nach § 229 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 ein Freibetrag in dieser Höhe abzuziehen. Es ergibt sich also eine unterschiedliche Beitragsbemessung in der Pflege- und in der Krankenversicherung. In der Pflegeversicherung gilt eine Freigrenze. In der Krankenversicherung kommt ggf. ein Freibetrag zum Abzug.

Die Zahlstellen haben die Beiträge aus Versorgungsbezügen zu berechnen, von diesen einzubehalten und an die Krankenkasse zu zahlen. Die Berechnung erfolgt gemäß der Bemessungsgrundlage und dem allgemeinen Beitragssatz. Bemessungsgrundlage ist hierbei die Summe der im jeweiligen Abrechnungszeitraum angefallenen laufenden und einmaligen Versorgungsbezüge unter Berücksichtigung eines evtl. Freibetrages bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung unter Berücksichtigung der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und des Arbeitsentgeltes aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung. Diese Berechnung erfolgt je Krankenkasse.

Seit 1. Januar 2015 gilt, dass Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung aus Versorgungsbezügen einheitlich am 15. des Folgemonats der Auszahlung fällig werden. Auch werden ab diesem Zeitpunkt die für Arbeitgeber geltenden Regelungen zur Abgabefrist für Beitragsnachweise und zur Schätzung der beitragspflichtigen Einnahmen für das Zahlstellenverfahren übernommen (Einzelheiten hierzu siehe unter dem Stichwort „Abführung der Sozialversicherungsbeiträge“ im Hauptteil des Lexikons).

Der Einbehalt und die Abführung von Beiträgen aus Versorgungsbezügen im Rahmen des Zahlstellenverfahrens umfasst gleichfalls die Zusatzbeiträge. Der Zusatzbeitrag aus Versorgungsbezügen wird vom Versorgungsempfänger allein getragen (vgl. § 250 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Veränderungen des Zusatzbeitragssatzes wirken sich allerdings erst mit einer zweimonatigen Verzögerung aus. Der Zusatzbeitragssatz gilt mithin erst vom ersten Tag des zweiten auf die Veränderung folgenden Kalen-

dermonats. Dies gilt nicht für die Fälle, in denen die Krankenkasse den Zusatzbeitrag aus Versorgungsbezügen unmittelbar vom Versicherten erhebt. Letzteres betrifft Versicherungspflichtige, bei denen die Voraussetzungen für das Zahlstellenverfahren nicht erfüllt sind, sowie für Versorgungsbezüge aus dem Ausland sowie Kapitalabfindungen und Kapitalleistungen.

Nachzahlungen von Versorgungsbezügen sind beitragsrechtlich den Monaten zuzuordnen, für die sie bestimmt sind. Dabei ist für die Beitragsberechnung der in dem jeweiligen Monat geltende Beitragssatz, ggf. unter Berücksichtigung der Verzögerung von Veränderungen des Zusatzbeitragssatzes, anzusetzen.

Bei freiwillig versicherten Rentnern wird der Zusatzbeitrag nicht im Quellenabzug durch die Zahlstellen von Versorgungsbezügen abgeführt. Der Zusatzbeitrag ist stattdessen von den freiwillig versicherten Mitgliedern zusammen mit dem übrigen Krankenversicherungsbeitrag an die Krankenkasse selbst abzuführen. Deshalb wirkt sich eine Veränderung des Zusatzbeitragssatzes ohne zeitliche Verzögerung auf die Höhe des Zusatzbeitrages aus. Ein veränderter Zusatzbeitrag aus den Versorgungsbezügen ist vom freiwillig Versicherten somit vom ersten Monat der Änderung an zu zahlen (vgl. § 240 Abs. 2 Satz 5 SGB V).

### e) Beitragsnachweis und Beitragsliste

Der Beitragsnachweis ist in elektronischer Form zu übermitteln (vgl. § 256 Abs. 1 Satz 4 SGB V). Hierzu wurden den Spitzenorganisationen der Zahlstellen entsprechende Grundsätze zum Aufbau der Datensätze für die Übermittlung von Beitragsnachweisen der Zahlstellen von Versorgungsbezügen durch Datenübertragung nach § 256 Abs. 1 Satz 4 SGB V in der jeweils gültigen Fassung – siehe [www.gkv-datenaustausch.de](http://www.gkv-datenaustausch.de) (Arbeitgeber-Beitragsnachweise). Mit der Verpflichtung, die Meldungen über die Beitragspflicht von Versorgungsbezügen im maschinellen Verfahren abzugeben, geht auch die Verpflichtung einher, Beitragsnachweise nur noch in elektronischer Form zu übermitteln.

Die Zahlstellen haben jeder Krankenkasse die einbehaltenen Beiträge ähnlich wie den Gesamtsozialversicherungsbeitrag nachzuweisen (§ 256 Abs. 1 SGB V).

Die Krankenkassen haben das Recht, die Beitragszahlung zu überwachen (§ 256 Abs. 3 SGB V, § 60 Abs. 1 Satz 2 SGB XI). Bei diesen turnusmäßig stattfindenden sog. Zahlstellenprüfungen überprüfen die Krankenkassen sowohl die ordnungsgemäße Durchführung des Meldeverfahrens als auch die korrekte Beitragsberechnung und -abführung.

# C. Arbeitslohn – Lohnsteuer – Sozialversicherung von A bis Z

A

Lohn- Sozial-  
steuer- versich.-  
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-  
steuer- versich.-  
pflichtig pflichtig

## Abfindungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz

Wird ein Arbeitnehmer unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) entlassen und ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen **materiellen Schäden** zu ersetzen (Fall des § 15 Abs. 1 AGG), handelt es sich bei der Zahlung um steuerpflichtigen Arbeitslohn, da diese Entschädigung einen Ersatz für entgehende Einnahmen darstellt (§ 19 Abs. 1 i. V. m. § 24 Nr. 1 Buchstabe a EStG; vgl. auch das Stichwort „Entschädigungen“).

ja nein

Handelt es sich hingegen um Entschädigungen, die ein Beschäftigter wegen Verletzung des Benachteiligungsverbots durch den Arbeitgeber für **immaterielle Schäden** (Diskriminierung wegen Geschlecht/Alter, Mobbing, sexuelle Belästigung) verlangen kann (Fall des § 15 Abs. 2 AGG), liegt kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Derartige Entschädigungen werden nicht „für eine Beschäftigung“ gewährt. Sie sind – wie andere Schadensersatzleistungen auch, zu denen ein Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist – keine Einnahme aus dem Dienstverhältnis (vgl. auch das Stichwort „Schadensersatz“).

nein nein

Das Bundesverwaltungsgericht hat einem Beamten eine Entschädigung in Höhe von 5550 € zugesprochen, weil seine Besoldung über einen Zeitraum von 4 1/2 Jahren gegen das Verbot der Benachteiligung wegen Alters verstoßen hat. Das Gericht hat den Anspruch auf angemessene Entschädigung wegen immaterieller Schäden aus § 15 Abs. 2 AGG hergeleitet und als nicht steuerpflichtige Schadensersatzleistung eine pauschale Entschädigung von 100 € pro Monat festgesetzt (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 30.10.2014 2 C 6.13).

nein nein

## Abfindung wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis

### Neues auf einen Blick:

Bei Abfindungen wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis handelt es sich regelmäßig um Entschädigungen, die als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen oder für die Aufgabe einer Tätigkeit gewährt werden. Für diesen Arbeitslohn kommt die Anwendung der **Fünftelregelung** in Betracht (= Berechnung der Steuer für 1/5 des Arbeitslohns und Multiplikation des Steuerbetrags mit fünf). Da das sog. Wachstumschancengesetz im Dezember 2023 nicht mehr vom Gesetzgeber beschlossen worden ist, ist die Fünftelregelung ab dem 1.1.2024 bis auf weiteres auch im **Lohnsteuerabzugsverfahren** durch den Arbeitgeber und nicht erst bei der Einkommensteuer-Veranlagung des Arbeitnehmers anzuwenden.

### Gliederung:

1. Allgemeines
2. Gesetzliche Entlassungsabfindungen
3. Abfindungszahlungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz
4. Abfindungen wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis bei geringfügig Beschäftigten
5. Anwendung der Fünftelregelung bei der Besteuerung von Entlassungsabfindungen
  - a) Allgemeines
  - b) Anwendung der Fünftelregelung beim Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber
  - c) Abgrenzung einer Abfindung gegenüber anderen Einkunftsarten und Schadensersatz
6. Voraussetzungen für die Anwendung der Fünftelregelung bei der Besteuerung von Entlassungsabfindungen

7. Außerordentliche Einkünfte/Zusammenballung von Einkünften als Voraussetzung für die Anwendung der Fünftelregelung
8. Zahlung der Abfindung in einem Kalenderjahr
  - a) Allgemeines
  - b) Soziale Fürsorgeleistungen
  - c) Lebenslängliche Leistungen
  - d) Absicherung des Arbeitgebers
9. Vergleichsberechnung
10. Nachzahlung von Entschädigungsleistungen
11. Sonderfälle
  - a) Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen durch den Arbeitgeber nach § 187a SGB VI
  - b) Nachteilsausgleich wegen Rentenminderung bei Altersteilzeit
  - c) Rückzahlung von Abfindungen
12. Aufzeichnungs- und Bescheinigungspflichten bei Abfindungen
13. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Abfindungen
  - a) Allgemeines
  - b) Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses bei Verzicht des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts
14. Auswirkung von Entlassungsabfindungen auf das Arbeitslosengeld
15. Berechnungsbeispiel zur Besteuerung des steuerpflichtigen Teils einer Abfindung

### 1. Allgemeines

Abfindungen wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis sind in voller Höhe **lohnsteuerpflichtig aber beitragsfrei**.

ja nein

Abfindungen gehören zwar in vollem Umfang zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Die Abfindung kann jedoch nach der **sog. Fünftelregelung ermäßigt besteuert** werden, wenn eine Zusammenballung von Einkünften vorliegt (vgl. hierzu die Erläuterungen unter den nachfolgenden Nrn. 5 bis 9).

Sozialversicherungsrechtlich gehören Entlassungsabfindungen nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts nicht zum beitragspflichtigen Entgelt (vgl. die Erläuterungen unter der folgenden Nr. 13). Zu beachten ist allerdings, dass das Arbeitslosengeld bei der Zahlung von Entlassungsabfindungen durch ein Ruhen des Anspruchs oder eine Sperrzeit ggf. gekürzt wird (vgl. nachfolgend unter Nr. 14).

Ein zusammenfassendes Beispiel zur Lohnabrechnung eines Arbeitnehmers beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis mit Urlaubsabgeltung und Entlassungsabfindung ist in der folgenden Nr. 15 enthalten.

### 2. Gesetzliche Entlassungsabfindungen

Wenn von Abfindungen die Rede ist, wird in erster Linie an den Abschluss eines Aufhebungsvertrags und die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte Zahlung einer Abfindung gedacht. Es gibt jedoch auch Entlassungsabfindungen, die dem Grunde und ggf. auch der Höhe nach gesetzlich geregelt sind. Für diese gesetzlich geregelten Abfindungen gab es früher eine eigene Steuerbefreiungsvorschrift im Einkommensteuergesetz. Hier waren gesetzlich festgelegte Entschädigungen (z. B. bei Soldaten), die wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis gewährt wurden, bis zu 10 800 € steuerfrei.

Entsprechend der Abschaffung von Steuerfreibeträgen für Abfindungen in der Privatwirtschaft ist auch der Freibetrag für Übergangsgelder im öffentlichen Dienst in Höhe von 10 800 € weggefallen. Lediglich für bestimmte Zeitsoldaten gibt es noch eine Übergangsvorschrift für den Steuerfreibetrag (§ 52 Abs. 4 Satz 3 EStG).

Lohn- Sozial-  
steuer- versich.-  
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-  
steuer- versich.-  
pflichtig pflichtig

Auf die Erläuterungen beim Stichwort „Übergangsgelder, Übergangsbeihilfen“ unter Nr. 3 Buchstabe a wird Bezug genommen.

**3. Abfindungszahlungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz**

Nach § 15 AGG ist der Arbeitgeber bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Hierzu ist verschiedentlich die Meinung vertreten worden, dass nach dem Wegfall der Steuerfreibeträge für Abfindungen wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis nunmehr Abfindungen wegen (angeblicher) Diskriminierung steuerfrei gezahlt werden könnten. Das Bundesministerium der Finanzen hat deshalb zur steuerlichen Behandlung von Entschädigungen nach § 15 AGG wie folgt Stellung genommen:<sup>1)</sup>

Weder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz noch das Einkommensteuergesetz enthält eine Regelung zur Steuerbefreiung für Entschädigungen und Schadenersatz nach § 15 AGG. Die steuerliche Beurteilung von Entschädigungen und Schadenersatz richtet sich deshalb nach den allgemeinen steuerlichen Grundsätzen und dem konkreten Sachverhalt im Einzelfall.

Wird ein Arbeitnehmer unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes entlassen und ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen **materiellen Schaden** zu ersetzen (Fall des § 15 Abs. 1 AGG), handelt es sich bei der Zahlung um **steuerpflichtigen Arbeitslohn**, da diese Entschädigung einen Ersatz für entgehende Einnahmen darstellt (§ 19 Abs. 1 i. V. m. § 24 Nr. 1 Buchstabe a EStG; vgl. das Stichwort „Entschädigungen“).

ja nein

Handelt es sich hingegen um Entschädigungen, die ein Beschäftigter wegen Verletzung des Benachteiligungsverbots durch den Arbeitgeber für **immaterielle Schäden** (Diskriminierung wegen Geschlecht/Alter, Mobbing, sexuelle Belästigung) verlangen kann (Fall des § 15 Abs. 2 AGG), liegt kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Derartige Entschädigungen werden nicht „für eine Beschäftigung“ gewährt. Sie sind – wie andere **Schadenersatzleistungen** auch, zu denen ein Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist – keine Einnahme aus dem Dienstverhältnis (vgl. das Stichwort „Schadenersatz“).

nein nein

In diesem Zusammenhang hat das Bundesministerium der Finanzen auch darauf hingewiesen, dass missbräuchliche Umwidmungen von Abfindungen wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis in Entschädigungen wegen Diskriminierung steuerlich nicht anerkannt werden und die Finanzverwaltung derartige Sachverhalte besonders genau prüfen wird. Allerdings geht das Bundesministerium der Finanzen davon aus, dass es sich nur um wenige Einzelfälle handeln könne, weil die notwendige Mitwirkung des Arbeitgebers bei solchen Fallgestaltungen dem freiwilligen Eingeständnis einer schuldhaften Verletzung des Diskriminierungsverbots gleichkommt.

Vgl. auch die Erläuterungen beim Stichwort „Abfindungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz“.

**4. Abfindungen wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis bei geringfügig Beschäftigten**

Auch Arbeitnehmer, die im Rahmen eines geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisses (sog. Minijobs) tätig werden, können beim Ausscheiden eine Abfindung wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis erhalten. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts gehören Abfindungen wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung (vgl. die Erläuterungen unter der nachfolgenden Nr. 13). Bei der Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % (in Ausnahmefällen 20 %) für Minijobs bleiben Lohnbestandteile außer Ansatz, die nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt gehören, denn für die Pauschalierung

nach § 40a Abs. 2 und 2a EStG gilt der sozialversicherungsrechtliche Arbeitsentgeltbegriff.

Hieraus ist verschiedentlich der Schluss gezogen worden, dass diese Lohnbestandteile gänzlich lohnsteuerfrei seien. Dies trifft jedoch nicht zu. Denn Abfindungen wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis bleiben zwar bei der Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % (in Ausnahmefällen 20 %) außer Ansatz, sie unterliegen jedoch dem Lohnsteuerabzug nach den allgemeinen Bestimmungen.

**Beispiel**

Eine geringfügig entlohnte Arbeitnehmerin scheidet nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit aus dem Arbeitsverhältnis aus und erhält aufgrund eines Aufhebungsvertrags eine Abfindung wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis in Höhe von 3000 €.

Die Abfindung ist steuerpflichtig. Der Arbeitgeber hat den Lohnsteuerabzug für die Abfindung anhand der für die Arbeitnehmerin geltenden individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale – insbesondere der Steuerklasse – durchzuführen. Sind ihm die Lohnsteuerabzugsmerkmale der Arbeitnehmerin nicht bekannt, muss der Arbeitgeber die Lohnsteuer für die Abfindung nach der Steuerklasse VI einbehalten.

Diese Vorgehensweise wurde in den Lohnsteuer-Richtlinien ausdrücklich klargestellt, denn in R 40a.2 Satz 4 LStR heißt es wörtlich:

„Für Lohnbestandteile, die nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt gehören, ist die Lohnsteuerpauschalierung nach § 40a Abs. 2 und 2a EStG nicht zulässig; sie unterliegen der Lohnsteuererhebung nach den allgemeinen Regelungen.“

**5. Anwendung der Fünftelregelung bei der Besteuerung von Entlassungsabfindungen**

**a) Allgemeines**

Die Zahlung einer Abfindung wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten Auflösung des Dienstverhältnisses stellt in der Regel eine Entschädigung im Sinne des § 24 Nr. 1 Buchstabe a EStG dar. Die Abfindung kann deshalb unter Anwendung der sog. Fünftelregelung ermäßigt besteuert werden, wenn eine **Zusammenballung von Einkünften** vorliegt. Die Voraussetzungen für die Anwendung der sog. Fünftelregelung sind unter den nachfolgenden Nrn. 6 bis 9 erläutert. Die Anwendung der Fünftelregelung bedeutet, dass die steuerpflichtigen außerordentlichen Einkünfte zum Zwecke der Steuerberechnung mit einem Fünftel versteuert und die auf dieses Fünftel entfallende Steuer verfünffacht wird.

**b) Anwendung der Fünftelregelung beim Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber**

Beim Lohnsteuerabzugsverfahren durch den Arbeitgeber ist dieser verpflichtet, die Fünftelregelung anzuwenden, wenn die hierfür erforderlichen Voraussetzungen vorliegen. Ein Antrag des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich. Allerdings muss der Arbeitgeber in der Lage sein, die für eine Anwendung der Fünftelregelung erforderlichen Voraussetzungen zu überprüfen. Beim Erfordernis der „**Zusammenballung von Einkünften**“ kann dies schwierig sein, wenn sich allein aus der Beurteilung der dem Arbeitgeber bekannten Arbeitslöhne noch keine Zusammenballung von Einkünften ergibt. Denn der Arbeitgeber kann zwar die übrigen Einkünfte des Arbeitnehmers in die Beurteilung der Zusammenballung der Einkünfte mit einbeziehen, verpflichtet ist er hierzu allerdings nicht. Für den Arbeitgeber ergibt sich hiernach zur Anwendung der Fünftelregelung folgende Vorgehensweise:

- Kann der Arbeitgeber anhand der **von ihm gezahlten Arbeitslöhne** erkennen, dass der steuerpflichtige Teil der Abfindung zusammen mit dem übrigen Arbeitslohn zu einer Zusammenballung von Einkünften führt, ist er gesetzlich **verpflichtet** die Fünftelregelung anzuwen-

1) Bundestags-Drucksache 16/3710, Frage Nr. 22.